

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677974>

CA1
C5 25
-A55

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-SECOND
ANNUAL
REPORT**

1988-89



**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-SECOND
ANNUAL
REPORT**

1988-89

PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD



THIRTY-SECOND
ANNUAL
REPORT

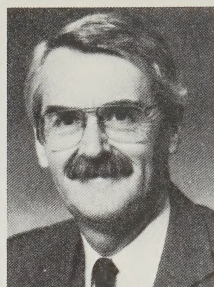
1988-89

CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

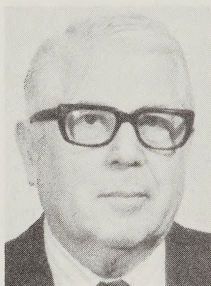


J. M. Cantin, Q.C.

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos

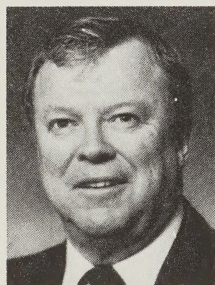


G. D'Avignon

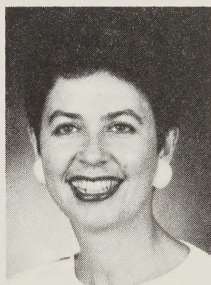


M. Korngold Wexler

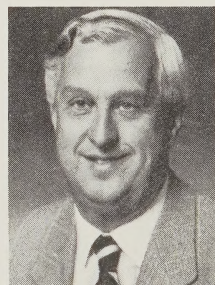
BOARD MEMBERS



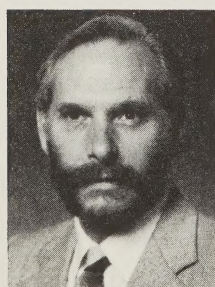
T. W. Brown



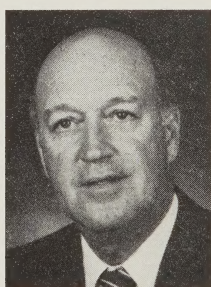
M.-M. Galipeau



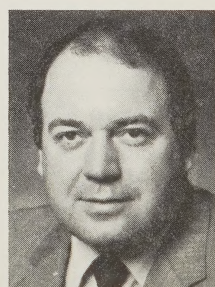
J. Galipeault



D. Kwavnick



T. O. Lowden



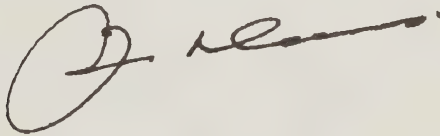
R. C. Young

The Honourable Donald Mazankowski,
Deputy Prime Minister and President of
the Queen's Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Second Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1988 to 31 March 1989 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a series of connected loops and a final horizontal stroke ending in a dot.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1989

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick,
T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C.,
L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark,
M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major,
G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston,
W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby,
E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine,
C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale,
G. Walker

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	K. Strike
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Executive Director:</i>	J.T. Cunningham
----------------------------	-----------------

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
Personnel	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	7
Choice of Dispute Resolution Process	8
Safety or Security Designations under Section 79 of the Act	9
Declaration of Successor Rights	11
Proceedings under Section 18 of the Act	12
Requests for Review of Board Decisions	14
Applications for Extension of Time	15
Complaints under Section 20 of the Act	15
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	17
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	21

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	23
Conciliation	23
Conciliation Boards	23
Mediation	24
Complaints	25
Examinations	26
Multi-Unit Bargaining	26
Coalition Bargaining	27
<hr/>	
F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	33
<hr/>	
G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	37
Questions of Status and Jurisdiction	37
Questions of Procedure and Evidence	39
Disciplinary Action	40
Interpretation and Application of Agreements	41
References under Section 98 of the Act	45
<hr/>	
H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS	47
Jurisdiction of the Board to Deal with Proposals	47
<hr/>	
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	51
General	51
Binding Conciliation	52
Issue within the Scope of Bargaining	53
Issues not within the Scope of Bargaining	53
<hr/>	

J. COURT DECISIONS OF INTEREST	57
<hr/>	
K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE	59
Proceedings under Section 86	59
Proceedings under Section 90	60
<hr/>	
L. PAY RESEARCH BUREAU	63
Introduction	63
Consultation with the Parties to Bargaining	63
Program for the Parties to Bargaining	65
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes	66
Public Service Information and Compensation Information	
Services	66
The Compensation Community	67
<hr/>	
APPENDIX (TABLES)	69



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most intense activity during the year under review was in the area of collective bargaining between the Treasury Board as employer and the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada as bargaining agents.

A-2 The 17 conciliation boards established in respect of the multi-unit bargaining between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board were carried over from the previous year. Each board comprised the same chairman and the same nominees of the parties and all sat simultaneously for all of the 17 bargaining groups. The reports of the conciliation boards was to be binding, with no ratification vote being necessary.

A-3 The "Master Negotiations" to be conducted on behalf of 34 bargaining units by the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board did not take place as anticipated. Negotiations and subsequent conciliation, however, continued throughout the year. The progress of the exercise is described in Section E of this Report.

A-4 The parties could not agree on a process to replace the previous two-tier system of master bargaining, from which the Alliance had withdrawn in December 1987. Although negotiations began the following May, no progress was made on any substantive issues, chiefly because the process and procedures to be followed were unclear. Finally, in October 1988, the Chairperson of the Board, after having met with the principal representatives of the parties, appointed five conciliators to meet with the 34 bargaining units in five separate groups. After some prolonged and intensive conciliation, at the beginning of March 1989 a basis of settlement was reached and put out for ratification without recommendation by the bargaining agent.

A-5 Conciliation and arbitration are the two options for dispute resolution from which a bargaining agent may choose in the event of an impasse in negotiations during the collective bargaining process. During the year under review the Board had before it 16 requests for arbitration, including eight cases carried over. At the end of the year, 13 arbitral awards were issued. The other three requests were terminated as a result of contract settlements reached between the parties.

A-6 In the area of grievance adjudication, as mentioned in the 1987-88 Annual Report, a new system of scheduling adjudication cases for hearing began in the spring of 1988 and became fully operational in September. In most instances the Board now notifies the parties as much as three months in advance of the locations, dates and cases to be heard. The Board sits in divisions of one member for a specified number of days, usually at major centres across the country, and hears the cases, one following another, until all have been heard or until the time allotted has expired. The new approach has already provided benefits; it disposes of older cases much more quickly, it is more efficient and cost effective, and it ensures more time in which Board members can write their decisions.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-7 The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (henceforth "the Act"), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Yukon Public Service Staff Relations Act and the Yukon School Act. In addition it is responsible for the administration of certain provisions of Part IV of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. It reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council.

A-8 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are

required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-9 As well, the Board acts through its mediation and conciliation services when requested to do so by parties otherwise unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-10 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment, primarily of those units of Public Service employees covered by the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act. The Bureau also engages in similar activities for groups that are excluded from that system. In planning its survey activities, the Bureau receives advice from the Advisory Committee on Pay Research, a body of representatives of the employers and bargaining agents within the purview of the Act.

A-11 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is a consultative body composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-12 At 31 March 1989, some 206,500 employees in 165 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration, while for the remaining 87 units there are 11 separate employers (see Table 1). The two largest of these are the National Research Council, with about 3,025 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,048. During the year, the separate employer Northern Canada Power Commission moved to another jurisdiction, while Statistical Survey Operations became a new separate employer under the Act.

A-13 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 83 units representing some 164,000 employees, while the

Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 37 units representing some 23,900 employees. The remaining 45 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-14 Page vii of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1989. There were no changes in the full-time membership during the year under review. Six persons were appointed as part-time members: Monique Pinsonneault, Verdun; Danielle Gauthier, Sherbrooke; William Kaplan, Ottawa; Pauline Duncan, Regina; Tom Jolliffe, Calgary; and Loryl Russell, Vancouver. These members act as grievance adjudicators on cases assigned to them in the area in which they reside.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 Five applications for certification were filed during the year and four were carried over from the previous year.

B-2 In two cases carried into the year, the Professional Institute of the Public Service of Canada applied to represent certain employees of the Office of the Superintendent of Financial Institutions. The Board determined that there would be two units of employees, one comprising commerce group employees and the other comprising all other employees in the administrative and foreign service category. The Board further decided that the employees in the computer systems administration group would be included in the latter bargaining unit.

B-3 With respect to the two remaining applications carried over, the Public Service Alliance of Canada was certified to represent the employees of Statistical Survey Operations engaged in carrying out business surveys, as well as the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the technical category at CFB Calgary.

B-4 The Public Service Alliance of Canada was also certified this year as bargaining agent to represent the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the technical category at CFB Ottawa.

B-5 The Professional Institute of the Public Service of Canada made an application to replace the incumbent Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees in the auditing group in the scientific and professional category. Counsel for the Alliance argued that the application was untimely, in that it had not been filed

within the last two months of the term of the collective agreement, but rather after the agreement had expired. The Board, however, found that the application was timely, in that it had been filed after the expiration of the collective agreement and before a new agreement had been entered into. Counsel for the Alliance also argued that the Board should follow its practice of not giving weight to any evidence of membership filed after the terminal date. The Board ruled that under its own Regulations the applicant was free to submit additional membership evidence after the terminal date, and by so doing had demonstrated that it represented a majority of employees in the unit. The Board accepted the additional evidence of membership. Following its usual practice in a displacement application, the Board directed that a representation vote be taken by mail to determine whether the voters wished the applicant or the incumbent bargaining agent to represent them. Following the result of the vote, the Board determined that the employees wished to be represented by the Institute and issued a certificate accordingly.

B-6 The *Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec* applied to fragment the correctional (non-supervisory) bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada so as to create a unit comprising only non-supervisory correctional group employees employed in some 17 institutions in Quebec. At the end of the fiscal year a decision was pending.

B-7 The remaining two applications were filed by the *Union des employé-e-s de service*, local 800 — FTQ to represent the cleaning and maintenance workers and the parking attendants at Mirabel Airport. The Public Service Alliance of Canada intervened as the bargaining agent representing the general services group employees who do similar work at the airport. A hearing was scheduled for early in the next fiscal year to determine if the cleaning and maintenance workers and the parking attendants were employed respectively by the Service Star Building Cleaning Inc., and the *Service d'entretien le Patriarche Ltée*, or by the Treasury Board.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-8 The Board had before it during the year two applications for revocation of certification, one of which was carried over from the previous year.

B-9 In the application carried over, an employee of the Staff of the Non-Public Funds in the operational category at CFB Suffield

requested that the certification of the Public Service Alliance of Canada be revoked. The Board first directed the taking of a representation vote among the employees in the bargaining unit. As a result of the vote, the Board was satisfied that most of these employees no longer wished the Public Service Alliance of Canada to represent them. Accordingly, the Board revoked the certification of the Alliance.

B-10 In the application submitted this year, an employee of the Staff of the Non-Public Funds in the administrative support category bargaining unit at CFB Kingston also sought to have the certification of the Public Service Alliance of Canada revoked. The application was in process at year end.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-11 In one of the two applications carried into this year under section 33 of the Act, the Public Service Alliance of Canada asked the Board to determine whether a certain employee with the Royal Canadian Mounted Police should be included in the administrative services group or the clerical and regulatory group. The Board ruled that the individual performed duties and fulfilled responsibilities within the clerical and regulatory group and did not exercise the element of discretion that would have brought that individual into the administrative services group. The other application carried into the year was withdrawn.

B-12 The one case received this year was filed by the Public Service Alliance of Canada, bargaining agent for employees in the primary products inspection bargaining unit. The Alliance requested the Board to determine that certain employees in this unit, referred to as consumer products inspectors, should be in the programme administration bargaining unit, for which the Alliance is also bargaining agent. A hearing was held late in the year and a decision was pending at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-13 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the

agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, the employer submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-14 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 738 such lists, affecting 55 bargaining units, while the separate employers filed 20 lists, affecting 8 bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in two cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of employees. Two appointments were made and one hearing was held.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-15 Before a bargaining agent can serve the employer with a notice to bargain on behalf of a bargaining unit, it must inform the Board which process is to apply for the resolution of bargaining disputes. The two processes are referral to binding arbitration and referral to a conciliation board with the right to strike. The process specified must then be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent. It remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter, unless altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations. At year end, 87 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 77 (named in Table 7) had specified arbitration.

B-16 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may ask the Board to request from the employer a statement, which is not subject to challenge, of the employees in the bargaining unit considered to be designated within the meaning of section 79 of the Act. The Canadian Association of Professional Radio Operators made the only such request; it was for the radio operation bargaining unit.

B-17 During the year the Board recorded dispute settlement processes for six new bargaining units, and alterations of process for five bargaining units. The Professional Institute of the Public Service

of Canada, certified at the end of the fiscal year to represent the employees in the auditing group, had not yet specified the method which would be used to resolve bargaining disputes between that group and the Treasury Board. The following table shows all processes recorded during the year.

DISPUTE PROCESS RECORDED

Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified* from to	
PIPSC	NFB	Admin. & Foreign Service Category	C	A
PIPSC	NFB	Scient. & Prof. Category	C	A
PIPSC	TB	Architecture & Town Planning	C	A
PIPSC	OSFI	Commerce	-	A
PIPSC	OSFI	Admin. & Foreign Service Category	-	A
PSAC	TB	Printing (Supervisory)	A	C
PSAC	SNPF	Technical Category (CFB Ottawa)	-	C
PSAC	SNPF	Technical Category (CFB Calgary)	-	C
PSAC	SSO	Business Surveys	-	C
FGDTLC	TB	Chargehands (Ship Repair, East Coast)	-	A
CATCA	TB	Air Traffic Control	A	C

*A: Arbitration
C: Conciliation Board

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 79 OF THE ACT

B-18 The Board had before it during the year a total of 34 statements submitted by the Treasury Board for the safety or security designation of employees in 42 bargaining units. These statements included 28 which had been carried over from the previous year and which affected 36 units.

B-19 The proceedings with respect to six statements were terminated during the year. Five terminations followed the signing of collective agreements and the sixth came after the withdrawal of the employer’s proposal to designate a small number of education support group employees.

B-20 In response to Alliance allegations of untimeliness in the employer’s statements of designated employees, the Board, as

requested by the Alliance, held a restricted hearing, to determine whether the time limits in subsection 79(2) of the Act were mandatory or directory. The Board found, as it had in the past, that the time limits were directory. The Alliance referred the matter to the Federal Court, which ruled that the time limits were mandatory, but that there might be circumstances where the Board could grant relief to the employer. Subsequently, a majority of the three Board members hearing the case with respect to the data processing bargaining unit found that they were not satisfied that relief should be granted to the employer on this occasion. The parties were presumed to have agreed that there were no designated employees in the data processing bargaining unit.

B-21 Because of this Federal Court judgment, a subsequent hearing was held on the question of the timeliness of the statements for six bargaining units: the clerical and regulatory, social science support, technical inspection, engineering and scientific support, communications, and programme administration groups. The decision of the Board in these cases was pending at year end.

B-22 The Board also held a hearing concerning the statement filed by the Treasury Board to designate general labour and trades group employees represented by the Public Service Alliance of Canada. The bargaining agent made a preliminary objection to the lack of detail submitted by the employer. At year end, the parties were meeting with a Board mediator to prepare statements of facts to be considered by the Board in reaching a decision.

B-23 The Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, bargaining agent for the printing operations group, non-supervisory unit, and the Canadian Air Traffic Control Association, bargaining agent for the air traffic controllers, did not reply or object to the statements filed by the Treasury Board to designate employees in these units. Decisions were issued in both cases directing the employer to file lists of designated employees. The proceedings were terminated at the end of the fiscal year before notices were issued to the designated employees following the signature of new collective agreements.

B-24 At the end of the year, the Board was receiving Treasury Board statements of designated employees reflecting changes in the original submissions filed 12 to 18 months earlier. The Alliance objected to all updates, claiming that they were being submitted after the time limit prescribed by the Act. Many of these proceedings were held in abeyance at year end, pending the outcome of a ratification vote being

taken by the Alliance with respect to a tentative settlement on behalf of employees in the coalition negotiation teams.

B-25 The table below shows the statements of designated employees in units represented by the Public Service Alliance of Canada which were carried over to the next fiscal year and are now before the Board.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS (SECTION 79)

Bargaining Unit	Number of Employees in Bargaining Unit*	Number Proposed	Updated	Objection
Drafting & Illustration	1,688	150	123	yes
Photography	152	9		yes
Heating, Power & Stationary Plant Operation (S & NS)**	1,955	1,976	1,853	yes
Primary Products	2,735	2,015		yes
General Labour & Trades (S & NS)	15,860	11,927		yes
Office Equipment	375	90	87	yes
Correctional (S & NS)	4,873	5,666	5,581	yes
Lightkeepers (S & NS)	375	342	287	yes
Clerical & Regulatory	49,064	19,565	19,373	yes
Social Science Support	2,166	35	50	yes
Firefighters (S & NS)	1,352	1,358	1,193	yes
Technical Inspection	1,452	1,036	1,024	yes
General Technical	3,109	1,663	1,771	yes
Engineering & Scientific Support	7,332	2,536	2,515	yes
Ships Crews (S & NS)	2,824	2,586	2,743	yes
Hospital Services (S & NS)	1,504	1,596	1,392	yes
Administration Services	8,455	1,687	1,707	yes
Secretarial, Stenographic & Typing	11,710	1,600	1,723	yes
Information Services	1,181	40	38	yes
Communications	650	574	561	yes
Programme Administration	24,511	10,034	6,533	yes
Purchasing & Supply	1,968	1,452	1,480	yes
Welfare Programmes	1,643	539	1,520	yes
General Services (S & NS)	10,553	7,588	7,306	yes
Printing Operations (S)	88	28	26	yes

* The number of employees in the bargaining units represents the figures available to the Board at the time the lists or statements were received.

** S: Supervisory
NS: Non-Supervisory

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-26 Under section 48 of the Act, the Board may be requested to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by an employee organization after a merger or amalgamation or a transfer of

jurisdiction. In one such case this year, the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada applied for a determination because of an alteration in its constituent elements. The Board found that the Council had acquired or retained all its previous rights, privileges and duties.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-27 Section 18 of the Act provides what is commonly referred to as the Board's "residual powers." This section is relied on in considering allegations of non-compliance with other sections where the Act prescribes no specific remedy elsewhere. Seven cases were carried into the year, of which four were withdrawn; 13 were received during the period under review.

B-28 In one case carried over it was alleged that the applicant had not received the full redress granted by the Board in an earlier complaint proceeding. After considering the employer's reply and affording the applicant an opportunity to make representations, the Board dismissed the application without hearing, finding that it was satisfied that there had been full compliance.

B-29 In another case brought forward, the Treasury Board alleged that the Public Service Alliance of Canada, bargaining agent for employees in the education bargaining unit, was not bargaining in good faith and had not made every effort to conclude a collective agreement. As the parties had been unable to reach an agreement through negotiations, the dispute had been referred to a conciliation board. Following meetings with each party, the board had announced that an agreement had been reached. The parties had signed a document indicating that they would recommend the terms of settlement to their respective principals for ratification. In its decision, the Board found that the Alliance had had an obligation to recommend these terms of settlement to the membership of the bargaining unit and had failed to do so. Consequently, the Alliance had violated section 50 of the Act which obligated it to bargain in good faith.

B-30 The Board consolidated the remaining case carried into the year with a complaint under section 20 of the Act, also filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. In the previous year, the Institute had been certified to represent patent examiners formerly included in a larger bargaining unit for which it had previously been certified. Subsequently, the employer had ceased the check-off of dues for this newly established bargaining unit. The

Institute brought the section 18 and section 20 proceedings with a view to having the Board require the employer to continue the check-off for the patent examiner unit. In its decision following a hearing, the Board found that certification had created a new bargaining unit, which was not affected by the notice to bargain given by the Professional Institute for the larger bargaining unit. Both proceedings were dismissed.

B-31 In a case submitted this year, the Professional Institute of the Public Service of Canada alleged that the employer had contravened sections 50 and 51 of the Act when it introduced a self-funded leave plan after notice to bargain had been given. In its decision following a hearing, the Board found that the employer's discretion relating to leave continued by virtue of section 51 of the Act, even after notice to bargain had been given. This was because this right was part of the negotiated terms and conditions of employment set out in the collective agreement.

B-32 In proceedings in the previous year, the Board had found that certain language teachers employed on contract at a correctional institution were included in the teaching group bargaining unit for which the Alliance was bargaining agent. This year, the Treasury Board applied under section 25 of the Act for the Board to stay the execution of that decision in light of the fact that the Treasury Board had referred it to the Federal Court of Appeal. Under section 18 of the Act the Alliance then applied to the Board to issue an order to Treasury Board to apply the earlier decision. The Board subsequently dismissed the Treasury Board's section 25 application and ordered it to pay the Alliance money representing the check-off of union dues for persons affected by the decision. Subsequently, however, the Federal Court set aside the Board's original decision, finding that the teachers concerned were not public servants according to the meaning of the Public Service Employment Act. The Board issued a further decision accordingly.

B-33 The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) brought a complaint that the Treasury Board had not fully implemented the monetary provisions of the relevant collective agreement within the 90-day period prescribed by the Act. The employer confirmed that the complexity of the calculations had caused some problems. The application was in process at year end.

B-34 In another case, the Treasury Board had informed the Professional Institute of the Public Service of Canada, bargaining

agent for the law group bargaining unit, that a lawyer employed in a position confidential to the chief executive officer of the Canadian Human Rights Commission had been designated as being in a managerial or confidential capacity. The Institute objected and a hearing was held. After consideration of the representations of the parties, the Board confirmed the confidential designation, with the result that the lawyer was excluded from the bargaining unit.

B-35 In the last case decided this year, the Canadian Air Traffic Control Association alleged that the employer had contravened paragraph 51(a) of the Act by altering a term or condition of employment relating to the scheduling of overtime. In its decision following a hearing, the Board found that the employer had always had the right to schedule overtime and that there was no evidence to show that it had ever given up that right. The application was dismissed.

B-36 Five of the remaining cases were withdrawn, one was being held pending a decision in another proceeding before the Board, and two were scheduled to be heard early in the next year.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-37 In one of three cases received this year, the Treasury Board requested the Board to stay the implementation of an earlier decision because the Treasury Board had referred that decision to the Federal Court of Appeal. This application was dismissed (see paragraph B-32).

B-38 In the second case, the Treasury Board requested the Board to stay the implementation of its earlier decision confirming an adjudication reinstating a grievor in his position. In this case, the Treasury Board had also referred the Board's decision to the Federal Court of Appeal. In dismissing the application, the Board found that it was without substance and a mere excuse to stay the execution of the decision since a reference to the Federal Court is insufficient for that purpose.

B-39 The third case, submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada, requested the Board to review and amend its decision of 8 January 1988 in which it had certified the Professional Institute as bargaining agent for the auditing group employees of the Treasury Board. The bargaining agent asked the Board to delete the word "examination" from the description of the

bargaining unit, which would then refer to all employees of the employer in the patent sub-group of the scientific regulation group in the scientific and professional category. The employer had no objection to the proposal. In the circumstances, the Board amended its earlier decision, as requested.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-40 Carried into the year were two applications for extension of time to present grievances; one of these was granted and the other was withdrawn. Two such applications were received during the year. One of these was granted at an adjudication hearing. The other was in abeyance at year end, on request of the parties, pending a judgment of the Federal Court of Appeal in related cases.

B-41 Two other applications this year requested extensions of time to refer grievances to adjudication. One of these was made and granted at an adjudication hearing and the other was in process at year end.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-42 This year there were 46 complaints filed with the Board under section 20, and 41 carried over from the previous year.

B-43 Sixteen of the 41 cases carried over were withdrawn, leaving 25 cases. Fifteen of these were decided: four heard or started to be heard in the previous year, and eleven others. A decision was pending for one other and eight were scheduled to be heard early in the next year. The remaining case was in abeyance, the complainant being out of the country.

B-44 Sixteen of the 46 complaints filed this year were withdrawn. Decisions were issued in six cases, while eight were awaiting decisions following hearings, and four were held pending decisions in other proceedings. The remaining twelve cases were to be heard in the next year.

B-45 Complaints heard and dismissed by the Board this year included allegations that:

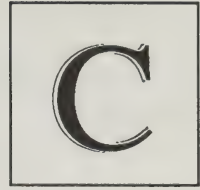
- the employer had used interference, harassment and/or intimidation to compel the complainant to refrain from exercising rights under the Act;

- the employer had locked out certain language teachers;
- the employer had ceased the check-off of dues for a bargaining unit newly created out of a larger unit, even though the bargaining agent remained the same and notice to bargain in respect of the larger unit had been given;
- the employer had failed to give effect to adjudicators' decisions;
- the employer had failed to hear complainants' witnesses at levels in the grievance process;
- the employer had discriminated against an employee by deleting from the job description its obligation to pay professional fees in response to the employee's grievance over the non-payment of these fees; and
- the employer had rejected the complainants on probation because they exercised a right under the Act.

B-46 Three complaints were dismissed when the Board refused requests for adjournments. One of these decisions was referred to the Federal Court of Appeal and was pending at year end.

B-47 Complaints heard and upheld by Board decisions related to allegations that:

- the employer had failed to give effect to an adjudicator's decision. The decision was subsequently set aside by the Federal Court of Appeal;
- the employer had discriminated against a complainant who had lodged a grievance by not appointing that complainant to an acting position;
- the employer had used harassment and intimidation to prevent a complainant from carrying out duties as a union representative.



ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1984 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 797 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case, the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 229 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 10 grievances referred under section 98 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 As mentioned in the Annual Report 1987-88, the Board implemented a new scheduling system for adjudication hearings during the fall of the year under review. The parties are informed, usually three months in advance, of the locations, dates and cases to be heard. An adjudicator sits for several days at one location, until all cases are heard or until the time allotted has expired. This has resulted in a more efficient and effective use of resources and in resolution of long-outstanding cases. It is expected that within the next year the references to adjudication will usually be scheduled for hearing upon receipt and heard within three months or less.

C-7 Table 9 shows the numbers of adjudication references brought forward and received from 1984 to 1989. This year, mainly as a result of the new case scheduling system mentioned above, 1,135 references were disposed of, compared with 944 the previous year. The number of cases received continued to be high, with 1,036 new references compared to 916 in 1987-88. The number of references to be carried into the next year, however, was 725, while 824 had been brought forward in the previous year. One feature of the new scheduling system is that an adjudicator may hold more than one hearing on one day, while under the previous method only one case could be heard per day. This can result in having more cases heard over a period of time than the actual number of days of sittings.

C-8 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. In addition to these hearings in Ottawa, however, it is often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below:

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Red Deer
British Columbia:	Campbell River; Chilliwack; Prince George; Sardis; Vancouver; Victoria
Manitoba:	Dauphin; Thompson; Winnipeg
New Brunswick:	Fredericton; Moncton; Saint John
Newfoundland:	Gander; St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Amherst; Halifax; Kentville; Sydney
Ontario:	Barrie; Burlington; Cornwall; Guelph; Hamilton; Kingston; Kitchener; London; Niagara Falls; Peterborough; Sarnia; Thunder Bay; Toronto; Waterloo; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown; Summerside
Quebec:	Chicoutimi; Dorval; Drummondville; Joliette; Laval; Mirabel; Montreal; Quebec; Saint-Jean; Trois-Rivieres; Val d'Or
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Saskatoon
Yukon:	Whitehorse



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The option for the resolution of disputes between the parties in bargaining for a collective agreement, can be altered for each round of negotiations. Outstanding issues may either be referred to binding arbitration or to a conciliation board, with the right to strike in certain prescribed circumstances. The choice must be made, however, prior to giving notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 77 bargaining units covering some 18,000 employees.

D-2 As shown in Table 10, the Board had before it during the year under review a total of 16 requests for arbitration, including eight cases carried over from the previous year.

D-3 The Public Service Alliance of Canada also requested the Board to clarify certain aspects of a salary settlement in an award issued the previous year in respect of the financial administration group employees and where the Board had remained seized. A hearing was held during the year and a decision issued. At year end, the arbitration board was still considering written representations from the parties on a question of pay calculation; a decision was expected early in the next year.

D-4 An award issued during the last year with respect to the meteorology bargaining unit had been submitted to the Federal Court of Appeal. The Court this year referred the case back to the Board so that it might hear the evidence of a witness and reconsider the question of hours of work. A hearing was scheduled for early in the next year.

D-5 Thirteen arbitral awards were issued in response to 13 requests affecting employees in 15 bargaining units. The remaining three requests on hand were terminated before hearing, following contract settlements reached between the parties.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 30 sets of negotiations, 18 on the arbitration route and 12 on the conciliation board route, were settled without recourse to third party assistance during the period under review. As the two major bargaining agents, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Public Service Alliance of Canada, were engaged in multi-unit and coalition bargaining with the Treasury Board at this time, most individual sets of collective bargaining involved the separate employers.

CONCILIATION

E-2 Table 11 shows 41 requests for the appointment of a conciliator, plus four carried over from the previous year, for a total of 45. Of these 45, however, 27 requests were made simultaneously on behalf of the 34 groups engaged in coalition bargaining between the Alliance and the Treasury Board (see E-21). The remaining 18 requests were on behalf of 20 bargaining units; 14 involved separate employees and four involved the Treasury Board. Sixteen appointments were made, in 10 cases of Board staff members. Full or partial settlement was reached by the parties in 10 cases.

CONCILIATION BOARDS

E-3 Reports were issued by conciliation boards whose establishment was in response to 18 requests carried forward from the previous year. Seventeen of these requests were in respect of the 17 groups which the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board had agreed would have binding conciliation as their dispute resolution method.

E-4 Of the 32 requests made in the current year, 27 were in respect of the 34 bargaining units engaged in coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of

Canada. The remaining five requests were on behalf of six bargaining units whose members were employed by separate employers.

MEDIATION

E-5 Each of the mediation exercises undertaken this year was in some respects unique. Two such cases, one for the ship repair (East) group and one for the auditing group, were carried over from the previous year.

E-6 The two units, ship repair (Esquimalt) and ship repair (East), while separate and distinct entities, nevertheless share similar working conditions and the respective Councils comprise the same trades. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council had started bargaining for both units at approximately the same time. Both groups nominated the same representatives to the two conciliation boards in the fall of 1987. These nominees in turn selected the same person to chair both boards. Due to the ill health of a union spokesman, the West coast board was not established until January 1988 and did not begin hearings until April 1988.

E-7 The board for the East coast was established in October 1987 and conducted extensive hearings in November and December, releasing its unanimous report on 23 December 1987. The recommendations were not ratified by the membership of the Council, a main reason being concern over the wage disparity between the East and West coasts. In January 1988, the employer agreed to the Council's request for mediation, whereupon the parties advised the Director of Mediation Services that it would be preferable to delay mediation until the results of the West coast board deliberations were available.

E-8 In April 1988, the parties on the West coast, with the assistance of the conciliation board, reached a basis of settlement, which was subsequently ratified. The parties on the East coast resumed negotiations with Mr. O. Mancini being appointed mediator in September. In mid-October, the parties reached a basis of settlement, which was ratified by the membership in early December.

E-9 The report of the conciliation board with respect to the auditing group was released on 21 December 1987, but with no specific recommendations on pay adjustments and duration (see Annual Report 1987-88). Mr. John Hopper was appointed mediator in February 1988 and met with the parties in March of that year.

Although a basis of settlement was reached at mediation, the union declined to sign a Memorandum of Understanding and the settlement package, while it was distributed to the membership, was not ratified.

E-10 The auditing group had not signed a collective agreement as a result of voluntary negotiations for 12 years and had had recourse to arbitration on seven occasions. The situation was further complicated because a number of auditors had moved to replace the bargaining agent representing them in the mediation exercise. In June 1988, Mr. Ken Strike, Director of Mediation Services, was appointed mediator to assist the parties; he was joined by Mr. Paul Morin, Principal Mediation Officer. A basis of settlement was reached in a face to face meeting which took place after two days of mediation. The settlement was subsequently ratified by the membership.

E-11 The negotiations on behalf of the education group were described in the 1987-88 Annual Report. The request for the establishment of a conciliation board was made in December 1986 and the report, which consisted of a majority report and a dissent, was released in January 1988. The dissent dealt with the crucial matter of the teaching hours for language teachers. Although a Memorandum of Understanding was reached, it was not ratified by the membership; in fact considerable acrimony was engendered between the parties.

E-12 In April 1988, Mr. N. Bernstein was appointed mediator. By mid-May, no settlement had been reached and the mediation was terminated. The relations between the parties deteriorated still further and at the end of the summer the Chairperson of the Board, Mr. Ian Deans, met with the parties. The mediation was resumed, with Mr. Deans joining Mr. Bernstein. After a series of intensive meetings, a settlement was reached on all issues except the core problem of teaching hours for language teachers. The basis for settlement provided for this one issue to be referred to special arbitration, with the parties each nominating a member to the arbitration board, and the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board appointing the chairman. At the end of the year under review, this board had been duly constituted but had not convened its first meeting.

COMPLAINTS

E-13 Altogether the staff investigated some 26 complaints, a number of them arising, as in the previous year, under Part IV of the Labour Code. As well, a significant number of investigations were carried out

in response to informal requests by employees. After consultation, such employees are usually advised to contact their departmental staff relations personnel and/or their bargaining agent. The parties support this approach and it appears likely that the number of such cases will increase.

EXAMINATIONS

E-14 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a Mediation Officer attempts to assist the parties to reach agreement. In the absence of such agreement, the Mediation Officer is appointed as examiner to report to the Board on the duties of the employees proposed for exclusion. The Board then makes the decision, relying on this report and presentations from both parties. Although two examiners were appointed, only one such examination was actually conducted this year; it reported on the duties of some 13 employees.

E-15 The parties are to be commended this year for settling 48 cases with mediation assistance and without examination. They accorded little priority, however, to reducing the outstanding backlog of objections.

MULTI-UNIT BARGAINING

E-16 On 6 May 1988, 17 conciliation boards were established for the multi-unit bargaining between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board; this was in response to requests which had been carried over from the previous year. The terms of reference for the boards were issued on 11 May. The boards for the 17 bargaining groups comprised the same nominees of the parties and the same chairman, and all sat simultaneously.

E-17 The initial meeting of the boards was held 27 May. A number of issues were resolved, and clarification obtained on outstanding matters, but, although the parties met for some 14 days in direct negotiations, few items were resolved.

E-18 The boards continued to work throughout the balance of the calendar year, mostly at informal meetings with all parties present. The report was issued on 23 February 1989. As the parties had agreed at the outset to binding conciliation under the Act, no ratification vote was necessary.

E-19 The fact that the report was in the form of a draft collective agreement, reinforced the Professional Institute's view that the report was equivalent to an arbitral award. The employer, on the other hand, was equally adamant that a formal collective agreement must still be signed.

E-20 Eventually, the Chairperson of the PSSRB convened a meeting of the principal representatives of both the parties. The Chairperson withdrew when it became apparent that an interpretation of the Act was being requested at this informal meeting, but not before the parties had agreed to explore the matter further with the Director of Mediation Services. Several meetings were held with the Director and eventually the parties agreed to sign a collective agreement incorporating the binding recommendations of the conciliation boards and clarifying the implementation dates of the various benefits contained therein. The actual signing did not take place during the year under review.

COALITION BARGAINING

E-21 At the start of the year, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board had not yet agreed on a process to replace the previous Memorandum of Agreement Governing Master Agreement Negotiations. This was in spite of the fact that the collective agreements for the 34 bargaining units had expired between August 1987 and February 1988 and the master agreement was to expire on 30 June 1988.

E-22 Discussions were held between the parties in 1987 to establish a process for the conduct of master negotiations. The bargaining agent had received direction from the membership that any form of master negotiations that incorporated binding conciliation would be unacceptable to it. The President of the Treasury Board had informed the President of the Alliance, however, that master bargaining without binding conciliation would be unacceptable to the employer. At the same time, the employer repeated an offer to reduce the number of bargaining tables by half, from the 27 which would in normal circumstances be required for the 34 bargaining units. On 4 December 1987, the Alliance formally notified the Treasury Board that it would not renew the previous Memorandum of Agreement. The employer repeated that it was prepared to enter into a form of master bargaining only on the basis of binding conciliation. No agreement was reached on the procedure to be followed by the parties.

E-23 The bargaining agent proposed a compromise of seven separate bargaining tables each comprising five to seven bargaining units. The right to strike would be retained by the employees and the negotiations would include issues considered common to all groups at all tables as well as issues considered common to some or all of the bargaining units at each table. The employer responded that a seven table alignment was unacceptable. It further asked to be informed of the composition of the union bargaining teams at future negotiations. The Treasury Board also expressed the opinion that once the original Memorandum of Agreement Governing Master Agreement Negotiations was no longer in force, the parties must revert to the format set out in the Public Service Staff Relations Act and bargain separately for each individual group. While both parties publicly expressed the desire to begin collective bargaining, there was an obvious deadlock on how this should be done.

E-24 On 23 December 1987, the Treasury Board filed an application under section 18 of the Act requesting the Board to declare that the Alliance was not bargaining in good faith, and to order it "to comply with the collective bargaining process contemplated by the Public Service Staff Relations Act"; that is, that it should bargain separately for each unit. On 15 January 1988 the Public Service Alliance of Canada filed an application with the Board, similarly accusing the employer of "refusing to bargain in good faith." The two applications were dismissed by the Board in its decision following the hearing of 24 February 1988. The parties were urged "to meet and commence bargaining as soon as possible, putting aside their preconceived views of each other's behaviour and motivation."

E-25 Bargaining sessions between the parties got underway in May 1988. The Alliance bargaining teams were constituted on the basis of the seven tables with a multiplicity of bargaining units, and the Treasury Board teams represented each bargaining unit separately; accordingly, little progress was made. The union's proposals were presented in two booklets: "Master Items Bargaining Demands" contained issues common to all groups, while "Bargaining Demands Tables 1-7" contained the group-specific issues. The employer tabled proposals for a few groups on an individual bargaining unit basis. While much discussion took place on some issues of common application and on certain items specific to individual groups, no clauses were initialled as agreed upon.

E-26 By the end of the summer it was again evident that the process to be followed in the negotiations was of greater concern to the parties

than the subject matter of the negotiations. On 8 September 1988, the employer applied for the establishment of conciliation boards in respect of four bargaining units: the clerical and regulatory group in the administrative support category; the administrative services group in the administrative and foreign service category; the library science group in the scientific and professional category; and the general services group in the operational category. The requests were held in abeyance pending determination of employees the performance of whose duties was necessary for the safety or security of the public.

E-27 On 19 September the Alliance requested the appointment of conciliators for all the groups engaged in this bargaining exercise and at the same time sought the establishment of conciliation boards for the groups not included in the employer's request. The employer concurred with this request by letter of 28 September, with the proviso that such appointments should not delay the establishment of the conciliation boards already requested by the Treasury Board.

E-28 The library science group designations were resolved by the parties themselves; therefore it was possible to proceed with a Terms of Reference hearing to finalize preparations for establishing a conciliation board for this group.

E-29 On 26 October, the Chairperson of the Board advised the parties that he was prepared to appoint five conciliators to assist in the negotiations. Each conciliator would be assigned a number of bargaining units, with the Director of Mediation Services coordinating their efforts. Mr. Deans stated: "In this way, all issues will be capable of being addressed for each individual group and yet at the same time, unnecessary repetition in explaining and exploring these issues will be avoided." The five groupings determined by the Chairperson more or less reflected the composition of the categories of employees stipulated in the Act.

E-30 The team of conciliators was made up of four neutral members: Messrs. R. Doucet, R. Illing, J. Hopper and O. Mancini, plus staff member Paul Morin. Negotiations were more protracted than expected, so that there were changes of conciliators. Mr. Bernstein was retained as a neutral member while Mr. Strike became directly involved as a conciliator as well as coordinator. The Chairperson of the Board also became increasingly involved on a continuing basis.

E-31 The negotiation/conciliation exercise continued throughout January and February, with both parties reluctantly accepting the

compromise procedure set out by the Chairperson. Major setbacks in the negotiations invariably centred on questions of process and the conciliators were all conscious of the delicate path they had to tread. The parties attempted to address common issues at the outset but also spent time on one or two items of specific interest to a number of groups. The resulting competitive spirit among the separate tables, while a helpful and healthy stimulant at times, proved a negative influence on more than one occasion.

E-32 By mid-February the parties had prepared a total package as a basis for settlement. As is usual, the emphasis now shifted to the principals and the independent conciliators were released. The Chairperson and the staff of the Office of Mediation continued the conciliation with the principals.

E-33 While the conciliation process was being established and negotiations resumed, the first Board hearing was held on the designation of employees. The Alliance had objected to the timeliness of the Treasury Board proposals for the data processing group and the Board decision of 16 May, which had been appealed to the Federal Court of Appeal, had subsequently been returned to the Board for redetermination. By a majority decision, the Board now determined that "on the basis of the decision of the Federal Court of Appeal, the parties are presumed to have agreed that there are to be no designated employees within the data processing group bargaining unit." This determination naturally influenced the climate of bargaining. The bargaining agent had been given a strike mandate by the membership, but this was well in advance of the employees being in a legal strike position in accordance with the Act.

E-34 On 28 November 1988, another Board hearing was held on the matter of designated employees; this was in respect of the general labour and trades bargaining unit. The Alliance sought to prove that the Treasury Board proposals were not properly submitted and therefore should not be the subject of a hearing. A decision upholding this point of view would have meant that another group could have organized a strike of a considerable number of bargaining unit members at the appropriate time. At the end of the fiscal year the decision in this matter was still awaited. Again, however, the issue influenced the atmosphere of bargaining.

E-35 In early January 1989, a further Board hearing was held on designations for six other groups also engaged in the conciliation exercise. These were the clerical and regulatory, social science

support, technical inspection, engineering and scientific support, communications, and programme administration groups, with a total number of employees in excess of 85,000. The argument of the bargaining agent was again based on the question of the timeliness of the employer's original submissions. The decision of the Board was not available at the close of the year.

E-36 It is to the credit of the parties to collective bargaining and those persons who offered assistance during the protracted negotiations and conciliation, that a Memorandum of Settlement between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada was signed on 5 March 1989. The results of the ratification vote were not yet available at the end of the year.



SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 Before conciliation, the Board must determine which employees in the bargaining unit are designated as defined in subsection 79(1) of the Act. These are employees the performance of whose duties is necessary for the safety or security of the public. Under section 79, the employer must furnish a written statement of proposed designated employees within 20 days of the giving of notice to bargain.

F-2 In one case during the year, because the employer furnished its statement of designated employees three days late, the bargaining agent objected to the validity of the statement. The Board accepted the statement, determining that, although the statute states that the employer "shall" furnish a statement within 20 days of the notice to bargain, the language is directory rather than mandatory. It admonished the employer, however, that late filings were to be considered an exception rather than a rule.

F-3 The bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal for judicial review of this decision was allowed. The Court held that the Board had erred in allowing the employer to furnish its statement late but did not rule out the possibility that the Board could, in a proper case and for good cause, relieve the employer from the consequences of its default.

F-4 When the matter was returned to the Board for reconsideration, the employer attempted to justify its default on the basis of the volume of work required to prepare the statements. The Board rejected this explanation, finding that this was a case of internal inefficiency and that a proper case of good cause would be one in which the circumstances were unforeseeable and beyond the control of the party seeking relief. The employer's application to the Federal Court of Appeal for review of this decision under section 28 of the Federal Court Act is pending. (*Public Service Alliance of Canada and*

Treasury Board — Data Processing Group, Board file 181-2-279, Court files A-672-88 and A-1085-88).

F-5 Following the filing of a notice to bargain, section 51 of the Act provides for a statutory freeze on the terms and conditions of employment in a collective agreement. In one case it had to be decided whether the terms and conditions of a collective agreement were frozen with respect to a new bargaining unit that had been severed from a larger bargaining unit covered by the collective agreement. The issue was decided in *The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board* (Board file 148-2-145); *The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board, G. Veilleux and L.M. Tenace* (Board file 161-2-495).

F-6 The scientific research group, a bargaining unit for which the Professional Institute of the Public Service of Canada ("the Institute") was certified as the bargaining agent, was covered by a group collective agreement which included a provision that the employer deduct union dues from all bargaining unit employees' paycheques and remit the dues collected to the Institute. The patent examiners subgroup left the scientific research group to become a bargaining group in its own right and at this point filed a notice to bargain. At approximately the same time, the employer stopped deducting the union dues for the employees in the new patent examiners unit. The bargaining agent alleged that the employer had thus violated the statutory freeze by altering a term or condition of employment contained in the collective agreement after notice to bargain had been filed.

F-7 The Board determined that the statutory freeze did not apply since the patent examiners were a new bargaining unit that had not been a party to the existing collective agreement; accordingly, they were no longer covered by its provisions. The patent examiner bargaining unit could not be considered as a successor, since the scientific research group continued to exist, although it was now smaller.

F-8 The issue of employee public free speech against government policy was again considered in the case of *Clough et al. and Treasury Board et al.* (Board file 161-2-511). The complainant was a customs officer and president of his union local. In the latter capacity, he was invited to speak to a larger union group on how consumers would be affected by free trade. Immediately before giving his address, he was

advised by management that if he did so, he would be disciplined. Although the complainant did not, as a result of this threat, give his address, he still received a written reprimand warning that "unacceptable conduct of this nature will not be tolerated by the Department." The employee and his bargaining agent brought a complaint before the Board, pursuant to section 20 of the Act, alleging that the action of the employer contravened sections 6 and 8 of the Act in that it interfered with their respective lawful activities.

F-9 The Board, in sustaining the complaints, found that "the activities of Mr. Clough both in his capacity as a public servant and as a union official did not adversely impact on his ability to effectively perform his duties or on the public perception of that ability." The Board indicated, however, that, since the speech itself had not been made, it "[did] not know if [the complainant] would have engaged in sustained and highly visible attacks" of the government's free trade policy or whether he would have conducted himself "in a manner inconsistent with his duties as an employee of the government," such that discipline may then have been warranted.

F-10 Under the Occupational Health and Safety Provisions of Part IV of the Canada Labour Code, an employee who disputes a safety officer's decision that a danger does not exist in the workplace may have the decision referred to the Board. In *André Hudon and Treasury Board (National Defence)* (Board file 168-2-54), the employee alleged that the procedure for hot-refuelling military aircraft created a danger. The Board, in confirming the safety officer's decision that there was no danger, accepted that it was possible for a procedure to be *per se* dangerous. It was moreover determined that the applicant's concerns had been adequately addressed earlier, when the procedure was implemented.

F-11 "Sick building syndrome" has been the subject of a number of requests for the Board to examine into the circumstances of a safety officer's decision that no danger exists at the workplace. In one case the Board had to weigh the susceptibilities and allergies of an individual employee with general standards. During its investigation, a team of safety officers had conducted numerous tests and had found nothing linked to the employee's allergic reactions. The employee refused to undergo personal tests for allergies but insisted that a number of other tests of the building be undertaken. In confirming the safety officers' decision, the Board concluded that they had performed the appropriate tests and that there was no further obligation for them blindly to investigate the applicant's reaction to her surroundings (*Bugden and Treasury Board*, Board file 165-2-55).



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Since coming into force, the Act has always restricted the jurisdiction of an adjudicator to two categories of grievance: those related to limited types of disciplinary action and those dealing with the interpretation and application of a collective agreement. The Act also requires that grievances involving a collective agreement may proceed to adjudication only with the support of the certified bargaining agent. In *Beaulieu* (Board file 166-2-18409), the employee claimed he had been denied a pay incremental step after one year in an acting position. The employee did not maintain that this was a disciplinary grievance, which would have fallen into the first category. In order to be adjudicable, then, the grievance would have to relate to the interpretation or application of a collective agreement. It was determined, however, that there was no bargaining unit for the organization and methods occupational group, to which the grievor belonged, and therefore no bargaining agent to represent the employee. While the issue of the grievance was pay, a subject normally dealt with in a collective agreement, in this case there was no collective agreement. Accordingly, the adjudicator could only dismiss the grievance for lack of jurisdiction.

G-2 The three statutes that govern federal public service staff relations, the Public Service Staff Relations Act, the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act, establish respective jurisdictional domain. Disciplinary "discharge," over which the Board has jurisdiction, carries a very restricted meaning, as opposed to other forms of termination defined in the Public Service Employment Act which can be remedied only under that statute. But what of situations where that Act does not apply?

G-3 In the case of *Descôteaux* (Board file 166-3-1777), the employee had been declared terminated by a separate employer to which the Public Service Employment Act did not apply. The

employer claimed that the employee had abandoned his position and that the adjudicator lacked jurisdiction to hear the case. The employer's decision was based solely on its own personnel manual, a document which the adjudicator found to have no legal or regulatory effect. The termination had resulted from the grievor's persistent refusal to return to work following a lengthy illness, although he had been declared fit for duty. This refusal was not total, since the employee had made his return to work conditional upon the settlement of another grievance that he had filed. The issue was further complicated by the employer's attempt to have the grievor declared incapable of fulfilling his duties. The adjudicator found that, since the Public Service Employment Act did not apply, he had more discretion to investigate the exact nature of the employer's action. He concluded that the employer, after allowing the situation to drag on for a very long time, had sought to punish the grievor's persistent and voluntary refusal to report for work, but had disguised the punishment as a late declaration of abandonment of position, based on a non-enforceable internal manual. Moreover, the employer had been fully aware that the grievor intended to resume work, on the settlement of the other grievance. In the circumstances, the adjudicator found the employer's actions to have been in fact disciplinary, and thus accepted jurisdiction. The case was not heard on the merits, however, as soon afterwards the parties informed the Board that a settlement had been reached.

G-4 In *Lavigne* (Board files 166-2-16452 to 16454, 16623, 16624 and 16650), the grievor was the Manager of the Canadian Government Conference Centre and was accused, in an anonymous note sent to the employer, of misappropriating government property. Three investigations, including one conducted by the Royal Canadian Mounted Police, failed to substantiate this allegation. At the request of the police, the grievor was ordered to take annual leave or be suspended without pay while they were conducting their investigation. Instead, the grievor took certified sick leave, having been made ill by the stress of the situation. Approximately one month after he started using his sick leave credits, the employer decided not to return the grievor to his original position but to reassign him elsewhere. Since, after all earned sick leave credits had been used, the grievor was still unable to return to work, he used annual leave credits to cover the rest of his absence, which, in total, lasted more than one and a half years.

G-5 The employer submitted that the adjudicator lacked the necessary jurisdiction to entertain these grievances because at no time

had the employer taken disciplinary action against the grievor. The adjudicator rejected this submission, finding that the order to the grievor to absent himself from the workplace and the subsequent reassignment clearly did constitute disciplinary action. The employer indicated that it might be prepared to restore the sick leave credits used from the time the grievor left the workplace at the employer's request until his reassignment. The adjudicator concluded, however, that much more than this was required, in light of the decision of the Federal Court of Appeal in *Massip v. Canada* (1985) 61 N.R. 114. The financial loss for the grievor included the expiry of all his earned sick leave credits and annual leave credits during his illness caused by the employer's actions.

G-6 Accordingly, the adjudicator directed the employer to reinstate the sick leave and annual leave credits; he also awarded the grievor an unspecified sum for lost overtime opportunities. He decided, however, not to order the grievor's reinstatement in his former position, in part because that position no longer existed, but also because the bad feeling between the parties rendered his return to the Conference Centre undesirable. The adjudicator declared that the grievor was entitled to be placed in an indeterminate position truly equivalent to his personal classification level. The adjudicator concluded, however, that he could not compensate the grievor for the fact that after his reassignment he had to pay for parking privileges; nor could the grievor be compensated for loss of interest on his salary, which was slow in reaching him while he was on sick leave, for any of his medical expenses and legal fees, or for mental stress, loss of reputation, and so forth.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-7 Before administrative tribunals, rules of evidence do not find as strict an application as before courts of law. This is not to be taken as meaning, however, that unsupported allegations made against employees within the disciplinary and adjudication process may be accepted. As cases in point, *Archambault* (Board file 166-2-17692) and *Sauvageau* (Board file 166-2-17693) involved essentially identical situations, where allegations of dishonesty had brought about the employee's discharge. In both cases, the employees were alleged to have been privy to questions and answers to be used in the staffing process prior to their individual interviews. The allegations were based on the unusually high marks obtained by the employees, as well as the similarity of their answers to the anticipated answers in

possession of examiners. In order to protect the integrity of the staffing process, both employees were persuaded to withdraw from the competition upon being promised that no further action would be taken. Following their withdrawal, the employer deliberately destroyed all documents relating to the grievors' interviews, including their preparatory notes and those of the interviewers. The employer then discharged both employees. In both cases, the employer's case was limited almost entirely to allegations and some oral testimony, now unsupported, since the relevant documents had been destroyed.

G-8 The adjudicator's findings were that in both cases word of mouth testimony about the contents of documentary evidence deliberately destroyed by the party intending to rely on its contents was inadmissible. The destruction of these documents prevented the adjudicator from determining for himself whether the similarity between the grievors' answers and the answers prepared in advance by management was enough to convince him that the employees must have had previous access to the answers. It also prevented the grievors from establishing their innocence. Since they had always denied their guilt, their withdrawal from the competition after the employer's promises could not be taken as admission of guilt. The adjudicator concluded there was no evidence whatsoever of the alleged dishonesty and ordered both employees to be reinstated.

G-9 It is generally accepted that an administrative tribunal, provided it adheres to the rules of procedural fairness, is master of its own procedure. In *MacLeod et al.* (Board file 166-2-17289) the grievors claimed that they were entitled to compensation at overtime rates for working certain shifts. At the start of the hearing, the grievors sought an adjournment, which they alleged might lead to the uncovering of additional documentary evidence. The adjudicator denied the request for adjournment for two reasons. First, it was uncertain that such documents still existed. Furthermore, even if they did exist, it was doubtful that they would have a definitive bearing on the outcome of the issue. The grievance was ultimately dismissed on the merits.

DISCIPLINARY ACTION

G-10 Disciplinary authority must be used judiciously and personal feelings must not interfere with objectivity. In *Delcourt* (Board file 166-2-17882) an employee had received a very harsh penalty, 20 days' suspension, later reduced to 10, for a minor infraction, an error

in making calculations, a task he was seldom called upon to do. Furthermore, consequences of his error, qualified as negligence by the employer, were not serious, since his work always had to be checked by his supervisor. There was, however, a very serious personality conflict between the grievor and his supervisor, who in the past had subjected the grievor to harsh disciplinary measures for what the adjudicator described as insignificant misconduct. The supervisor had recommended the suspension and had prepared the supporting file, ignoring the fact that at that time the employee was facing very serious psychological and psychiatric problems. The crux of the matter, as found by the adjudicator, was that the supervisor had no confidence in the employee and her lack of objectivity had led her to assess the grievor's infraction in a biased manner. The adjudicator determined the penalty imposed to have been excessive and unreasonable, and reduced it to a written reprimand.

G-11 A basic principle of labour relations requires an employee who disputes the propriety of his supervisor's order to obey at the time and grieve later. There are, however, certain exceptions to this rule. For example, an employee who has reasonable grounds to believe that his health and safety will be endangered is entitled to refuse to obey his supervisor's instructions. This particular exception to the rule has been codified in Part IV of the Canada Labour Code. In *Legere* (Board file 166-2-17971), the supervisor had ordered the grievor, a correctional officer, to participate in a search of six inmates but had refused to provide him with a portable radio as part of his security equipment. The grievor had refused to carry out his work assignment, and had even sought to engage in a fight with his supervisor, although he had sat down when ordered to do so. The employer discharged the grievor for these acts of misconduct. Subsequently, the grievor attempted to justify his refusal to carry out his work assignment as being a refusal to work under Part IV of the Canada Labour Code. The adjudicator responded that the grievor should have invoked Part IV of the Code at the time that he refused to carry out his work assignment; he could not do so retroactively. Nonetheless, the adjudicator concluded that discharge was too severe a penalty in the circumstances and substituted a suspension of ten days.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-12 Labour relations may be the setting for unexpected situations giving rise to apparent, if not real, contradictions. A case in point was

Morin (Board file 166-2-17793), where a clause of the applicable collective agreement provided that, subject to operational requirements, not a factor in this instance, the employer would grant paid leave to an employee meeting with management on behalf of the bargaining agent. The employer, however, had refused to grant paid leave to an employee who had attended a union-management meeting as a member of the union team. The employer's refusal was based on the fact the employee had not actively participated in the meeting, since she had only taken notes and had offered no comments.

G-13 The adjudicator pointed out the employer's unequal treatment of employees in that it had granted leave to another union official attending the same meetings in the same role as the grievor. Moreover, the meetings had strictly adhered to the commonly accepted format whereby there was a single spokesperson for each side. The matter discussed at the meetings was directly related to one of the terms and conditions of employment of the members represented by the grievor, who was in attendance at the request of the bargaining agent so that she could keep the members abreast of the latest developments. In granting the grievance, the adjudicator recognized that the provision of the collective agreement at issue did use the term "participate," whereas other similar provisions used "attend." Differentiating between participation in a conversation and participation in a meeting, the adjudicator concluded that the wording of the provision need not imply that the granting of the paid leave turned on whether or not a participant at a meeting addressed the other parties present.

G-14 Where pay is involved, "acting" appointments are generally taken to entail that an employee temporarily performing the duties of a higher classification level will be paid as if he had been appointed to that level for the period during which he acts. But what rate of pay should apply where an employee uses accumulated annual leave credits or where the employer elects to compensate in cash for the leave earned by the employee while in an acting position? In *Robert* (Board file 166-2-17653), an employee acting in a higher classification level position and being paid at the acting level, had overtime work paid in accumulated compensatory leave. At the end of the fiscal year, and while the employee was still in an "acting" situation, the employer chose to pay her in cash for the unused leave. It elected, however, to set the cash payment according to the grievor's substantive position, and thus according to a lower salary scale.

G-15 The adjudicator came to a first conclusion that an employee would be entitled to the benefits of the acting position, "as though he were formally appointed to it, for the duration of the period of such employment." He stated that it mattered little whether an employee's carrying out on an acting basis the duties of a higher position was the result of a duly made appointment or the operation of a "mechanism." He noted that there had been no change in the applicable collective agreement provisions since the grievor's initial appointment and that there had been no break in her employment prior to the events giving rise to the grievance. The adjudicator went on to state that the term "acting pay" as used in the collective agreement would have a wider meaning than "pay" or "regular pay" and would encompass overtime pay. Adopting the employer's characterization of an acting appointment as a "legal fiction" making it possible for a permanent employee to receive acting pay at a higher classification level, the adjudicator saw no reason why such a fiction would cease to apply in the case of overtime work, which is a continuation of regularly scheduled work. Thus, if overtime can be paid in cash at the higher rate, there is no reason why compensatory leave cannot also be paid in cash at the higher rate.

G-16 In *Maskeri* (Board file 166-2-16892), the issue of acting pay turned on the compensation for time taken as annual leave. An employee, whose extended annual leave had been pre-authorized, had periods of acting employment status interrupted only by paid annual leave, which the employer attempted to remunerate at the employee's substantive and, needless to say, lower level. The adjudicator recognized that, as a matter of bookkeeping, a vacation credit earned by an employee at one rate but not expended until after an intervening promotion, could be viewed as increasing the outstanding liabilities of the employer. He saw the collective agreement, however, as providing for the earning of vacation leave credits on a monthly basis at a rate which increased with the length of an employee's continuous service. He saw the collective agreement as providing two methods of compensating these credits: cash in lieu of leave at an agreed rate, or paid leave, which he described as the expenditure of leave credits, with the consent of the employer, to cover an absence when the employee would otherwise be expected to be at work and risk discipline or dismissal if he was not. For the adjudicator, the use of this credit, no matter when it was earned, guarantees the security of the employee's daily pay at the moment of its use. He recognized the employer's argument that an employee on vacation cannot be said to be fulfilling the duties of his acting position, but pointed out that the reason for the concept of approved leave was to ensure that the

employee need not be present and performing in order to be entitled to protection of his pay; taking approved leave does not entail the severance of an employee's right to benefits or his attachment to his position. To conclude otherwise might mean that every employee absent from work, even though protected by approved leave, might be regarded as failing to perform his duties and thus be subject, at the whim of the employer, to a loss of contractual rights.

G-17 Where two employees have mutually agreed to work in each other's place and stead, should one employee bear the cost of inconvenience to the employer if the second employee fails to discharge his obligation to report for work? Such was the case in *Hopkins* (Board file 166-2-17201). The employee with whom the grievor had, in compliance with the exchange procedure found in the collective agreement and approval by the employer, exchanged his shift, failed to report for work. The grievor had already fulfilled his side of the arrangements. The exchange of shifts procedure made the approval of such exchange conditional upon the employer's not having to pay overtime as a result; however, the adjudicator found that this did not cover overtime paid to an employee called in at the last minute to take the place of one of the employees involved in the exchange. The adjudicator recognized that the employer could, if time permitted, cancel the exchange and require the originally scheduled employee to work. Since in this case it had failed to invoke that right, the authorized exchange of shifts amounted to a change of schedule for the employees involved; once the exchange had been approved, they assumed responsibility for reporting for duty in accordance with the revised schedule. The adjudicator decided in favour of the grievor, concluding that he should not have been penalized for not reporting for a shift which was no longer his.

G-18 In *Dinney et al.* (Board files 166-2-16414 to 16421), the issue turned on whether the employer can be forced to pay a premium when it makes changes to the well-established work cycles of employees without their consent. The case involved firefighters whose regular work pattern had for years required them to work a shift cycle of alternating days on and off, with a number of days off every six days. In view of an abnormal number of leave requests and training requirements, the employer had requested the grievors to agree to a rescheduling of their shifts. When this request was denied, the employer unilaterally changed the work pattern and ordered the employees to work on days they had been expecting to have off. While acknowledging that the employer had acted in good faith in attempting to protect the numerous leaves granted, the adjudicator

pointed out that the grievors were consequently required to work on days which would have been "days of rest" according to their regular and established work pattern; in addition, the changes had been made without the employees being given adequate notice within the meaning of the applicable collective agreement. Thus, regardless of the employer's good intentions, the employees were entitled to overtime pay.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

G-19 Pursuant to section 98 of the Act, either the employer or the bargaining agent may enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement by referring the matter to the Board for determination. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board files 169-2-456 and 457), a provision of the collective agreement required the employer to give the bargaining agent a minimum of 120 days' written notice of the introduction into the workplace of a technological change which would result in significant changes in the working conditions of bargaining unit employees. The employer was also required to consult with the bargaining agent about the effects of the technological change on the employees in question.

G-20 The work of certain employees involved receiving, collating, analyzing, editing and processing data. In the past, these employees had simply prepared statistical documentation and then passed it along to another section for entry into computerized data banks. In an effort to streamline procedures, the employer decided to supply the employees with on-line desktop computer terminals, thereby transferring to them the responsibility for data entry of the statistical information they had prepared. The employer gave no notice to the bargaining agent of this technological change until approximately three months after the computer terminals and the new work procedures had been introduced. Neither did the employer consult with the bargaining agent about the effects of the technological change on the employees. The employer alleged that it was not required to do so because the introduction of the equipment did not have a significant effect on the employees' working conditions.

G-21 The Board concluded that the switch from paper, pens, and electronic calculators to desktop computer terminals did constitute a significant change in the employees' working conditions. Accordingly, it issued a declaration that the employer had breached its obligations under the collective agreement in that it had failed to give

the bargaining agent the requisite advance notice of the introduction of a technological change into the workplace. The employer was directed to abide by and properly fulfill its contractual obligations in the future, to enter immediately into consultation with the bargaining agent should the bargaining agent so desire, and to post copies of the Board decision in prominent locations in the workplace for a period of 60 days. The Board refused, however, to order the employer to cease requiring the employees to use the new equipment, as both parties had pledged themselves to support the implementation of technological change.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

JURISDICTION OF THE BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

70.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2) applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

H-2 In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection:

- *A proposal that employees be given a copy of their performance appraisals, sign the appraisals and be given the opportunity to make written comments (Research Council Employees' Association and National Research Council of Canada, Board*

file 185-2-332); (*Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence*, Board file 185-13-334);

- *A proposal that in cases of redundancy due to technological change, contracting out, lack of work or discontinuation of function, continued service of employees and retraining be considered (ibid.);*
- *A proposal for the establishment of a joint classification committee (Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Board file 185-18-328);*
- *A proposal that accumulated shift time credits be included in income for pension calculations (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence, Board file 185-13-326);*
- *A proposal that employees be reimbursed for travel and other expenses on career development leave (ibid.);*
- *A proposal that employees be entitled to one career development course per year (ibid.);*
- *A proposal that employees attending management-sponsored conferences during off duty hours be paid overtime (ibid.);*
- *A proposal that would require the employer to give seven days' notice of shipboard assignment (Aircraft Operations Group Association and Treasury Board, Board file 185-2-325);*
- *A proposal that employees would have to submit only monthly attendance registers to report leave or overtime (ibid.);*
- *A proposal that would provide for no discrimination or sexual harassment policies (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence, Board file 185-13-334);*
- *A proposal that employees on business away from home be reimbursed for child care expenses (Public Service Alliance of Canada and Social Sciences and Humanities Research Council*

Administrative Support Category, Board file 185-15-323; Public Service Alliance of Canada and Social Sciences and Humanities, Research Council — Administrative and Foreign Service Category, Board file 185-15-322);

- *A proposal that the employer provide subsidized day care facilities or provide child care subsidy allowances (ibid.);*
- *A proposal that the bargaining agent be allowed to elect one non-voting representative to attend Parent Committee meetings (Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, Technical Category, Canadian Forces Base Kingston, Board file 185-18-320).*

H-3 In the following instances, where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

- *A proposal that a deferred salary leave plan be implemented (Professional Institute of the Public Service and Treasury Board, Board file 185-2-331; Professional Institute of the Public Service and Treasury Board, Board file 185-2-327);*
- *A proposal allowing for carry-over and for liquidation of vacation leave (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence, Board file 185-3-326);*
- *A proposal that an additional provincial or civic holiday be added (ibid.) Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence — Communications Group (Operators, Administrative Support Category, Board file 185-13-321);*
- *A proposal for compensatory leave credits and liquidation option (ibid.);*
- *A proposal for sabbatical leave after five years, funded through a deferred salary leave plan (ibid.);*
- *A proposal that discontinuous, as well as continuous service count towards qualification periods contained in the collective agreement (ibid.);*

- *A proposal that would allow for income averaging to finance leave (ibid.);*
- *A proposal that would delete a reference to sub-groups that created a difference in treatment of employees (Aircraft Operations Group Association and Treasury Board, Board file 185-2-325);*
- *A proposal that would define "overtime" (ibid.);*
- *A proposal that premiums be paid for employees engaged in specified activities within particular geographic areas (ibid.);*
- *A proposal that compensation for overtime not be paid while employees are attending conferences (ibid.);*
- *A proposal that employees not be paid for travel time to courses, training sessions and conferences unless required to attend by the employer (ibid.).*

H-4 Section 70 of the Act provides, *inter alia*, that only those terms which were the subject of negotiation prior to the request for arbitration can be submitted to arbitration. In *Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence — Administrative Support Category (Non-Operators)* (Board file 185-13-326) the parties met only twice prior to the bargaining agent's requesting arbitration. At the arbitration hearing, the employer requested that a couple of proposals not the subject of negotiation be heard; it claimed it had been prevented from submitting the proposals for negotiation by the bargaining agent's precipitous request for arbitration. The Board found that the employer had indeed been so prevented and allowed the matters to be considered at the arbitration hearings. The bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal for review under section 28 of the Federal Court Act was dismissed on the basis of mootness, since none of the employer's proposals had been granted by the Board. In dismissing the application, the Court specifically declined to determine the correctness of the Board's decision (Court file A-840-88).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, section 77 of the Public Service Staff Relations Act provides that either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment, the Chairman is required, pursuant to section 83 to give the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. There are, however, certain restrictions on the matters which a conciliation board can consider. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. In addition, by virtue of subsection 86(3), no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either of the parties objects to the referral of any matter to the conciliation board, the Chairman is required to determine whether or not that matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, the Chairman will not refer it to the conciliation board.

* Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, and the Public Service Superannuation Act.)

BINDING CONCILIATION

I-2 Section 89 of the Act provides that the parties may, at any time before a conciliation board has made its report, agree to be bound by its recommendations. The Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada entered into such an agreement in relation to 17 bargaining units for which the Professional Institute is the bargaining agent. After the bargaining agent had requested the establishment of a conciliation board, the employer claimed that certain matters should not be included in the terms of reference of that board because they violated section 7 of the Act. Section 7 specifies that nothing in the Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein.

I-3 In the *Education Group Terms of Reference* (Board file 190-2-154)* the Chairperson had relied on two decisions of the Federal Court of Appeal which had established that proposals which violate section 7 of the Act can be made legitimate subjects of bargaining in that the employer can voluntarily agree to forgo the rights reserved to it under that section: (*Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1986) 72 N.R. 241 and *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1987) 76 N.R. 229). The Chairperson had concluded that there was no reason in law why such proposals could not be referred to conciliation boards, which have the authority only to make recommendations binding on neither party.

I-4 The employer submitted that the circumstances were different in this case, in that the parties had opted for binding conciliation under section 89 of the Act and that, therefore, any recommendation of the conciliation board must be binding on them. The bargaining agent, on the other hand, argued that by entering into an agreement under section 89 of the Act the employer had voluntarily agreed to waive the prerogatives reserved to it by section 7 of the Act. The Chairperson agreed with the position of the bargaining agent and referred to the conciliation board all those proposals to which the employer had objected solely on the basis that they violated section 7 of the Act (*Professional Institute of the Public Service of Canada Multi-Unit Bargaining Terms of Reference*, Board files 190-2-161 to 190-2-177.)

* See 1987-88 Annual Report, paragraphs I-5 and I-6.

I-5 The employer applied under section 18 of the Federal Court Act for a writ of *certiorari* quashing the decision of the Chairperson as relating to section 7 of the Act only. In due course, Mr. Justice Teitelbaum issued such a writ; his opinion was that, in entering into the agreement to be bound by the recommendations of the conciliation board, the employer had not waived its right to rely on section 7 of the Act. Accordingly, the Chairperson was required to determine whether any of the disputed proposals violated section 7 of the Act and, if so, not to refer it to the conciliation board (*Her Majesty the Queen as represented by the Attorney General of Canada and Ian Deans et al.* Court file T-915-88).

ISSUE WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-6 The following proposal made by the bargaining agent and objected to by the employer was held to be within the scope of bargaining:

- *A provision specifying that all hours of work shall be allocated to employees in the bargaining unit.*

As the only objection raised by the employer to the referral of this proposal to the conciliation board was that it violated section 7 of the Act, it was included in the terms of reference (*Terms of Reference for the Operational Category, CFB Saint-Jean*, Board file 190-18-209).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-7 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

- *A proposal requiring the employer to give 12 months' notice of lay-off or equivalent payment;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the lay-off of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act (*Professional Institute of the Public Service of Canada Multi-Unit Bargaining Terms of Reference*, Board files 190-2-161 to 190-2-177).

- *A proposal specifying that mandatory current registration in a province or territory is a requirement for continued employment;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the appointment of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act. In addition, it would interfere with the right of the Public Service Commission under the Public Service Employment Act to establish selection standards and to appoint persons to positions within the Public Service contrary to paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

- *A proposal requiring the approval of the bargaining agent before an employee may abandon a grievance relating to the interpretation or application of a provision of a collective agreement or an arbitral award;*

This proposal would require the amendment of sections 90 and 91 of the Act and would therefore violate paragraph 56(2)(a) thereof (*ibid*).

- *A proposal giving employees the right to refuse to cross a picket line under certain circumstances and requiring the employer to grant them leave with pay for the period involved;*

The proposal might sanction the participation by employees in the bargaining unit in a strike, contrary to section 101 of the Act; accordingly, it violates the prohibition contained in paragraph 56(2)(a) of the Act (*ibid*).

- *A proposal providing that an employee be entitled to a fair and reasonable appraisal and that performance appraisals shall be done once a year;*

As the proposal relates to the standards, procedures or processes governing the appraisal of employees, it violates subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

- *A proposal specifying that a reduction in the number of employees in the bargaining unit shall only occur through voluntary attrition except under extraordinary circumstances as mutually determined by the parties;*

This proposal would interfere with the right of the deputy head to lay off employees under section 29 of the Public Service Employment Act; accordingly, it falls within the prohibition contained in paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

- *A proposal providing that in the event of lay-off, where two or more employees are found to be relatively equal in a reverse order of merit determination, then seniority shall be the determining factor;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the lay-off of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

- *A proposal establishing the qualifications required for appointment to a position within the scientific research group and the circumstances under which a research scientist shall be promoted from one level to another within the bargaining unit;*

This proposal relates to the standards, procedures or processes governing the appointment and promotion of employees, contrary to subsection 86(3) of the Act (*ibid*).

- *A proposal establishing the qualifications for appointment to certain positions;*

This proposal relates to a standard respecting appointment, contrary to subsection 86(3) of the Act (*Terms of Reference for the Technical Category, CFB Calgary, Board file 190-18-206*).



COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 Section 79 provides, *inter alia*, that within 20 days of the receipt of a notice to bargain the employer shall furnish to the Board a statement of the employees in the bargaining unit whom the employer considers to be designated employees. In the case of a number of bargaining units the employer furnished the lists three days late. The Board allowed the late furnishing, finding that the language of section 79 was directory and not mandatory. On review, pursuant to an application under section 28 of the Federal Court Act by the bargaining agent, Hugessen J.A., for the Federal Court of Appeal stated:

It seems to me to be far more reasonable to read section 79 as allowing the employer to submit a list within the time prescribed and implying that, in absence of a timely submission, the parties are presumed to have agreed that there are to be no designated employees within the relevant bargaining unit.

Although finding that the list must be supplied within the specified 20 day time period, Hugessen J.A. concluded that:

It is to be noted that no attempt was made by the employer to justify the late filing and I accordingly do not exclude the possibility that the Board would, in a proper case and for good cause shown, relieve the government from the consequences of its default.

Public Service Alliance of Canada and Treasury Board (Court file A-672-88). See also paragraphs F-1 to F-4.

J-2 In the case of *Saveland and Treasury Board* A-854-88 the Court, in setting aside a decision of an adjudicator, determined that the acceptance of a contract position by an indeterminate employee declared surplus is not a bar to an employee's recourse to retraining for other indeterminate positions, pursuant to the Workforce Adjustment Policy. The Court also held "that the onus of justifying

the denials of retraining [an employee] is on the departments in question."

J-3 Given the nature of the misconduct involved, the Board may order reinstatement of a discharged employee while giving the employer the opportunity to transfer the employee to a comparable position rather than to the specific position from which the employee was discharged. In *Attorney General of Canada v. Tourigny* (Court file A-595-88), the grievor had been discharged for sexual harassment at a particular Canada Employment Centre. In finding that a more appropriate penalty was a lengthy suspension, the adjudicator was aware of a potential problem if the grievor were to be reinstated in his former position at the same Canada Employment Centre; accordingly, the adjudicator gave the employer a set period of time in which to find the grievor similar employment in another Canada Employment Centre in the same region. In the course of determining how the order was to be interpreted, the Court approved of the practice of giving the employer a time-limited option, failure to exercise which would result in the employee's being reinstated in his former position.



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 86

K-1 There were 28 referrals to the Board this year of decisions of safety officers under subsection 86(5) of Part IV of the Canada Labour Code. One such case was carried into the year.

K-2 In this case, a correctional officer alleged that it was dangerous to work in the library of a penitentiary on a weekend with a librarian not trained as a security officer. Confirming the decision of the safety officer, the Board found that an employee cannot refuse to work on the basis of danger inherent in the job.

K-3 Following hearings, the Board confirmed the decisions of safety officers that, since no dangerous conditions existed, the following employees were not entitled to continue to refuse to work:

- *correctional officers who had alleged that objects found in a maximum security prison might be fashioned into a gun;*
- *an employee of the Department of National Defence at a Canadian Forces Base who had alleged that the procedures for "hot refuelling" jet planes were a danger to him;*
- *an employee of the RCMP who had alleged that fumes/odours in the work-place were a danger;*
- *a nurse in a penitentiary psychiatric treatment centre who had alleged that making regular rounds of a ward in which inmates' cells were open posed a danger;*
- *a correctional officer who had alleged that escorting prisoners from the airport to the psychiatric centre was a danger;*

- *a firefighter who had alleged that the cleaning of fire safety equipment in accordance with the employer's instructions was a danger to him;*
- *certain customs officers who had refused to work at an international bridge because of an apprehension of violence by certain members of an Indian Reserve; and*
- *an employee of the Department of National Defence who had alleged that conditions at the workplace were causing her to experience skin irritation, burning and inflamed eyes, sore throat and breathing difficulties.*

K-4 The safety officer's report was not confirmed in one case where 33 employees had alleged that the poor quality of air in the building in which they worked caused illness. Following a hearing, the Board directed the employer to undertake certain corrective measures. Subsequently the decision was referred by the employer to the Federal Court of Appeal.

K-5 One other reference, by a primary products inspector who alleged that the weight and location of male turkeys on a post-mortem inspection line were a danger to health, was heard; a decision was pending at year end.

K-6 Two references were withdrawn after the start of hearings, another was withdrawn before a hearing took place, and the remaining two references were to be heard early in the new year.

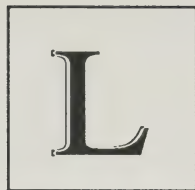
PROCEEDINGS UNDER SECTION 90

K-7 Under section 90, an employee may make a complaint to the Board alleging that the employer has taken action against him or her in contravention of certain provisions of the Code.

K-8 Of the 15 complaints submitted together and carried into the year, 13 were withdrawn at the outset of the consolidated hearing. In one other case, which had been heard late in the previous year, a customs officer alleged that traffic conditions at an international bridge were a danger to him and, that, even though his refusal to work was in accordance with the provisions of the Code, he had been disciplined by his employer. The Board held that the employer had had no knowledge of the complainant's intent to invoke the

occupational safety and health provisions of the Code and that the disciplinary action was imposed as a result of the complainant's refusal to obey an order. The remaining case brought forward from the previous year, submitted by three employees, was withdrawn.

K-9 In one of the four complaints submitted this year, an employee claimed that his performance evaluation had been downgraded because he had withdrawn from the task of filling sandbags at a Canadian Forces Base dump. The Board member found no connection between the incident and the evaluation and dismissed the complaint. In another complaint this year, an employee alleged that a superior had used abusive and threatening language towards her because she had earlier refused to work, in accordance with the provisions of the Code. This case was heard and a decision was pending at year end. A third complaint was scheduled to be heard early in the next year and the last case was in process.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the nonrepresented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Each year, the Pay Research Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. Most information, to ensure quality and currency, is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors. As well as receiving the results of these surveys in formal reports, organizations which respond to our surveys can also request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining make their information needs known to us at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, two meetings were held and presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Pay Research Bureau and his senior managers, as well as by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating

policies. In addition to the regular meetings of the ACPR, several technical sub-committee meetings were held with interested parties to resolve problems and discuss technical issues resulting from program activity. These meetings are chaired by senior officials of the Pay Research Bureau.

L-4 After several attempts at resolving problems arising from the survey of auditors, including discussions with the parties to bargaining and the survey participants (public accounting firms), we decided to cancel the private sector portion of the survey.

L-5 A key element in providing high quality compensation data is the design and maintenance of technically sound survey samples which are derived from a recognized universe and which allow comparisons to be made between jobs in the Public Service and those in external sectors. After three years of intensive discussions of this critical issue, we determined the general principles and guidelines, including criteria for sample selection, determination of the PRB universe, analysis of the sample selection process, criteria for general survey design, maintenance of existing samples and criteria for developing new samples. This methodology will be implemented during the coming year and will form the basis for development and maintenance of all Bureau samples in the future. In addition to the general sample criteria, specific criteria will be applied for each survey program as required.

L-6 A new survey on selected occupations for maintenance trades and services is progressing. This survey will cover 17 occupations in the general labour and trades and the general services groups, and will provide data on the Canadian labour market for a Public Service population of approximately 22,000.

L-7 During the year the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specifications which are used for job matching. Most of these were in response to revised or new federal government job classification standards. Completely new survey specifications developed for the financial administrator class were used in the fall of 1988 to match jobs in responding organizations; the results were published in the spring of 1989. At year end, revised specifications for librarians, photographers and stationary engineers were before the parties to bargaining for their review. Implementation of new specifications is scheduled for the 1989 survey cycle. During this year, two reviews were carried out to

confirm the validity of the Communicator Survey and the Duplicating Equipment Operator Survey.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-8 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-9 Table 12 shows the classes covered in the automated system, and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II (Automated Compensation Data System), provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued, with an effective date of 15 August. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program. In addition, a rates of pay report for elementary and secondary school teachers, separate from the automated rates of pay system, was released.

L-10 A series of reports related to the biennial survey of benefits and working conditions was published. They provided information on 34 benefits and working conditions for three employment categories in Canadian industrial organizations, in municipal governments and in provincial governments. Table 13 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Concurrently, the Bureau also published its third survey on Occupational Health and Safety, based on the same survey sample.

L-11 The parties to collective bargaining requested the Bureau to update nine selected benefits and working conditions as a supplement to 1988 survey results. Effective January 1989, this report provided incidence and characteristics information for: formal paid sick leave plans, paid holidays, paid vacations, personal and parental leave, paid rest periods, educational leave plans, hours of work, overtime compensation and shift work compensation.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-12 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Pay Research Bureau surveys annually non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. As part of this program, we carried out a survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian Mounted Police. In addition, we published rates of pay reports for university teachers, organization and methods officers, and for lawyers, based on the year they were called to the Bar.

L-13 In January 1989, we published the anticipated recruiting rates for 1989 university and community college graduates. Actual recruiting rates for these graduates will be surveyed in June 1989.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-14 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also publish reports on compensation determination and levels within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level. The report "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements" contains information on a large number of clauses found in collective agreements. Another publication, "Settlement Summaries," contains changes in wage rates in newly signed collective agreements. The "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards" report on the issues dealt with by arbitrators or conciliation boards.

L-15 We encourage the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in a variety of public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. We also make information available to a large number of respondents, users, and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-16 To increase cooperation by survey participants and to keep abreast of new developments in compensation, Pay Research Bureau officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Senior staff of the Bureau are also active at regular meetings of compensation specialists and attend conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. In order to improve respondents' technical knowledge and quality of contribution, Pay Research Bureau officers make presentations on Bureau programs and survey methodology across Canada.

L-17 To enhance participation in our survey programs as well as to eliminate duplication of effort in survey activities, we cooperate with various outside associations or groups in conducting surveys. This year, with the agreement of responding organizations, we processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a selected number of universities. We, also with the agreement of survey participants, provided information to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail*, on selected benefits and working conditions for Quebec establishments in the samples of both the *Centre* and the Pay Research Bureau. We also provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its second benefits survey.

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
 2. Dispute Resolution Process
 3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
 4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
 5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
 6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
 7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
 8. Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1989
 9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1984 — 1989
 10. Arbitration Referrals
 11. Conciliation, Mediation, Examination, 1988-1989
 12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
 13. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey
-

Note: Statistical data relating to 1988-89 are as of 31 March 1989. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCW	Alberta Food and Commercial Workers
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science
Agriculture
Architecture and Town Planning
Auditing
Biological Sciences
Chemistry
Commerce
Computer Systems Administration
Defence Scientific Service
Dentistry
Engineering and Land Survey
Forestry
Historical Research
Home Economics
Law
Mathematics
Medicine
Meteorology
Nursing
Occupational and Physical Therapy
Patent
Pharmacy
Physical Science
Psychology
Scientific Regulation
Scientific Research
Social Work
Veterinary Science

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Administrative Services
Clerical and Regulatory
Communications
Correctional
— Supervisory
— Non-Supervisory
Data Processing
Drafting and Illustration
Education

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Educational Support
Engineering and Scientific Support
Financial Administration
Firefighters
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Labour and Trades
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
 & Stationary Plant Operation
— Supervisory
— Non-Supervisory
Hospital Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
— Supervisory
— Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
— Supervisory
Programme Administration
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
— Supervisory
— Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group
Association

Radio Operation

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Foreign Affairs

Professional Association of
Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— Supervisory
— Non-Supervisory
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Technical Category

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
— Operators
— Non-operators
Operational Category
Scientific and Professional Category
— Professional Engineers
Technical Category

Public Service Alliance of
Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Service
— Financial Administration
— Purchase and Supply
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Secretarial, Stenographic and Typing
Operational Category
— General Labour and Trades
— General Services
Scientific and Professional Category
— Auditing
— Library Science

Public Service Alliance of
Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Services
— Computer Systems Administration
— Financial Services
— Information Services
— Programme Administration
and

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

all employees referred to
as Grants Program Officer
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Data Processing
— Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

— CFB Bagotville

Operational Category

— CFB Bagotville

Technical Category

— CFB Calgary

Administrative Support Category

— CFB Chilliwack

Administrative Support Category

— CFB Galetown

Administrative Support Category

— CFB Goose Bay

Operational Category

— CFB Goose Bay

Administrative Support Category

— CFB Kingston

Operational Category

— CFB Kingston

Technical Category

— CFB Kingston

Operational Category

— CFB Mont Apica

Operational Category

— CFB Montreal

Administrative Support Category

— CFB Ottawa

Technical Category

— CFB Ottawa

Administrative Support Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDHQ Ottawa

Technical Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDMC Ottawa

Administrative Support Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Petawawa

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean	
Administrative Support Category — CFB Toronto	
Operational Category — CFB Toronto	
Administrative Support Category — CFB Trenton	
Administrative Support Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers, Local 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Halifax	
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
Operational Category — CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category — CFB North Bay	
Operational Category — CFB Ottawa	
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 1979

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518
Operational Category — CFB Comox	
Operational Category — CFB Esquimalt	

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	--------------------------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Clerical and Regulatory Communications	Public Service Alliance of Canada
Office Equipment	
Secretarial, Stenographic and Typing	

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT
OF FINANCIAL INSTITUTIONS)

Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Commerce Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Group	Public Service Alliance of Canada

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS)

Senior Interviewers and Interviewers	Public Service Alliance of Canada
---	--------------------------------------

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	163,653	83	28A 55C
Professional Institute of the Public Service of Canada	23,856	37	13A 23C 1?
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,834	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,454	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,842	1	C
Research Council Employees' Association	1,679	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,405	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,213	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,212	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,060	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,047	4	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	865	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	807	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	587	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	554	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	321	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	318	3	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	226	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	185	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	113	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1979	92	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	75	1	A
Alberta Food and Commercial Workers, Local 397	39	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	35	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	24	1	A
TOTAL	206,496	165	77A 87C 1?

*A — Arbitration

C — Conciliation Board

? — undecided

Managerial or Confidential Exclusions, by Category Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	21,064	2,227	23,291	9.56
Administrative and Foreign Service	10	47,389	7,224	54,613	13.23
Technical	13	26,113	862	26,975	3.20
Administrative Support	5	64,731	4,044	68,775	5.88
Operational	21	39,211	309	39,520	0.78
TOTAL	78	198,508	14,666	213,174	6.88%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,317	2,016	18,333	11.00
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,836	182	6,018	3.02
PSAC	Scientific & Prof.	2	2,293	149	2,442	6.10
	Admin. & Foreign Serv.	6	39,476	6,870	46,346	14.82
	Technical	8	18,265	389	18,654	2.09
	Admin. Support	5	64,731	4,044	68,775	5.88
	Operational	17	36,214	210	36,424	0.58
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,060	78	1,138	6.85
CATCA	Technical	1	1,842	156	1,998	7.81
IBEW Local 2228	Technical	1	2,834	109	2,943	3.70
CMSG	Technical	1	1,405	128	1,533	8.35
CGAU	Operational	1	865	7	872	0.80
FGDCA	Operational	1	113	0	113	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,212	57	1,269	4.49
FGDTLC (Esq)	Operational	1	807	35	842	4.16
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,454	62	2,516	2.46
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,017	94	1,111	8.47
CAPRO	Technical	1	1,213	24	1,237	1.94
AOGA	Technical	1	554	56	610	9.18
TOTAL		78	198,508	14,666	213,174	6.88%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	4	21	19.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	142	29	171	16.96
SGCT	Technical	1	321	11	332	3.31
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	173	39	212	18.40
CUPE						
Local 2656	Operational	1	53	1	54	1.85
	TOTAL	5	706	84	790	10.63%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,294	20	1,314	1.52
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	52	1	53	1.89
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	146	17	163	10.43
RCEA	Technical	1	833	2	835	0.24
RCEA	Admin. Support	3	492	66	558	11.83
RCEA	Operational	2	208	0	208	0.00
	TOTAL	13	3,025	106	3,131	3.39%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	421	8	429	1.86
PSAC	Technical	1	106	0	106	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Operators	1	33	0	33	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Non-Operators	1	142	12	154	7.79
PSAC	Operational	1	29	0	29	0.00
PSAC	Scientific & Prof.					
	— Professional Engineers	1	62	0	62	0.00
	TOTAL	6	793	20	813	2.46%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	189	0	189	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	28	11	39	28.21
PSAC	Admin. Support	1	93	29	122	23.77
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	310	40	350	11.43%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	41	4	45	8.89
PSAC	Admin. Support	1	39	2	41	4.88
	TOTAL	2	80	6	86	6.98%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	25	0	25	0.00
UFCW	Operational	1	181	1	182	0.55
Local 175	— CFB Borden					
AFCW	Operational	1	39	0	39	0.00
Local 397	— CFB Calgary					
PSAC	Technical	1	13	0	13	0.00
	— CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	17	1	18	5.56
Local 1973	— CFB Chatham					
PSAC	Admin. Support	1	10	0	10	0.00
	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	75	1	76	1.32
Local 1518	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	52	0	52	0.00
Local 1518	— CFB Comox					
UFCW	Operational	1	75	0	75	0.00
Local 1973	— CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	35	0	35	0.00
Local 401	— CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	58	6	64	9.38
Local 1518	— CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	10	1	11	9.09
	— CFB Gagetown					
UFCW	Operational	1	136	3	139	2.16
Local 1973	— CFB Gagetown					
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	61	0	61	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	133	1	134	0.75
Local 1973	— CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	151	9	160	5.63
Local 1973	— CFB Halifax					
PSAC	Admin. Support	1	14	1	15	6.67
	— CFB Kingston					

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational	1	80	0	80	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Technical	1	4	0	4	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	2	0	2	0.00
	— CFB Mont Apica					
PSAC	Operational	1	32	0	32	0.00
	— CFB Montreal					
UFCW	Operational	1	24	3	27	11.11
Local 1400	— CFB Moose Jaw					
UFCW	Operational	1	12	0	12	0.00
Local 175	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	27	0	27	0.00
	— CFB Ottawa					
UFCW	Operational	1	125	2	127	1.57
Local 175	— CFB Ottawa					
PSAC	Technical	1	9	0	9	0.00
	— CFB Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	27	2	29	6.90
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	6	0	6	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	14	2	16	12.50
	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	12	1	13	7.69
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	120	0	120	0.00
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	50	0	50	0.00
	— CFB Saint-Jean					
UFCW	Operational	1	39	2	41	4.88
Local 1973	— CFB Shearwater					
MFCW	Operational	1	75	0	75	0.00
Local 832	— CFB Shilo					
UFCW	Operational	1	36	0	36	0.00
Local 1973	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	4	0	4	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	18	0	18	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Admin. Support	1	13	0	13	0.00
	— CFB Trenton					
UFCW	Operational	1	92	0	92	0.00
Local 1979	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	13	4	17	23.53
	— CFB Valcartier					
PSAC	Operational	1	110	5	115	4.35
	— CFB Valcartier					
	TOTAL	44	2,048	45	2,093	2.15%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	3	17	17.65
CUPTE	Admin. Support	1	12	4	16	25.00
CUPTE	Scientific and Professional	1	4	0	4	0.00
TOTAL		3	30	7	37	18.92%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	22	4	26	15.38%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	22	2	24	8.33%
PSAC	Admin. Support	1	43	15	58	25.86%
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	41	8	49	16.33%
PIPSC	Commerce	1	135	6	141	4.26%
TOTAL		4	241	31	272	11.40%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	243	0	243	0.00%
TOTAL		83	7,498	343	7,841	4.37%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	3	PIPSC
Administrative Services	8,173	PSAC
Agriculture	274	PIPSC
Air Traffic Control	1842	CATCA
Biological Sciences	1,127	PIPSC
Clerical and Regulatory	49,465	PSAC
Communications	594	PSAC
Computer Systems Administration	3,981	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	534	PSAC
— Non-Supervisory	4,396	PSAC
Data Processing	2,710	PSAC
Defence Scientific Service	532	PIPSC
Dentistry	30	PIPSC
Drafting and Illustration	1,589	PSAC
Education	1,807	PSAC
Educational Support	27	PSAC
Electronics	2,834	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,664	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,050	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	200	PSAC
— Non-Supervisory	1,100	PSAC
Forestry	148	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	1,703	PSAC
— Non-Supervisory	13,119	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,299	PSAC
— Non-Supervisory	8,207	PSAC
General Technical	3,161	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	188	PSAC
— Non-Supervisory	1,517	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Historical Research	291	PIPSC
Home Economics	40	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	77	PSAC
— Non-Supervisory	1,253	PSAC
Information Services	1,249	PSAC
Library Science	486	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	98	PSAC
— Non-Supervisory	162	PSAC
Mathematics	205	PIPSC
Nursing	1,528	PIPSC
Occupational and Physical Therapy	33	PIPSC
Office Equipment	327	PSAC
Pharmacy	63	PIPSC
Photography	139	PSAC
Physical Sciences	881	PIPSC
Primary Products Inspection	2,711	PSAC
Printing Operations		
— Supervisory	73	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	865	CGAU
Programme Administration	24,328	PSAC
Psychology	139	PIPSC
Purchasing and Supply	2,088	PSAC
Scientific Regulation	465	PIPSC
Scientific Research	2,033	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,635	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	41	PSAC
— Non-Supervisory	2,247	PSAC
Ship Repair (East)	1,212	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	807	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,183	PSAC
Social Work	110	PIPSC
Technical Inspection	1,405	PSAC
Translation	1,017	CUPTE
Veterinary Science	627	PIPSC
Welfare Programmes	1,473	PSAC
	182,565	
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	60	PIPSC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Research Officer and Research Council Officer Translation	1,234 6	PIPSC PIPSC
	1,300	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Administrative Support Category — CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	25	PSAC
Administrative Support Category — CFB Galetown	10	PSAC
Technical Category — CFB Calgary	13	PSAC
Operational Category — CFB Mont Apica	2	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	32	PSAC
Technical Category — CFB Ottawa	9	PSAC
Operational Category — NDMC Ottawa	14	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	12	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	120	PSAC
Operational Category — CFB Saint-Jean	50	PSAC
Administrative Support Category — CFB Toronto	4	PSAC
Operational Category — CFB Toronto	18	PSAC
Administrative Support Category — CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	110	PSAC
	440	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	14	CUPTE

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	12	CUPTE
Scientific and Professional Category	4	CUPTE
	<hr/> 30	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
Administrative Support Category	43	PSAC
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>		
Senior Interviewers and Interviewers	243	PSAC
TOTAL	184,621	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	554	AOGA
Architecture & Town Planning	307	PIPSC
Chargehands	113	FGCA (East)
Chemistry Group	403	PIPSC
Commerce	1,855	PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,454	ESSA
Financial Administration	2,165	PSAC
Foreign Affairs	1,060	PAFSO
Law	34	PIPSC
Medicine	203	PIPSC
Meteorology	597	PIPSC
Patent	122	PIPSC
Radio Operation	1,213	CAPRO
Ships Officers	1,405	CMSG
	12,485	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	173	CUPE Local 2656
Operational Category	53	CUPE Local 2656
Technical Category	321	SGCT
Administrative & Foreign Service Category	142	PIPSC
Scientific and Professional Category	17	PIPSC
	706	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	40	RCEA
Clerical and Office Equipment	347	RCEA
Computer Systems Administration	81	RCEA
Data Processing	23	RCEA
Information Services	46	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	22	RCEA
— Non-Supervisory	186	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	122	RCEA
Technical Category	833	RCEA
	<hr/> 1,725	
<i>Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	421	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non-Operators)	142	PSAC
— certain employees (Operators)	33	PSAC
Operational Category	29	PSAC
Scientific and Professional Category	62	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	106	PSAC
	<hr/> 793	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	28	PSAC
— certain employees		
Administrative Support Category	93	PSAC
— certain employees		
Scientific and Professional Category	189	PSAC
	<hr/> 310	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	39	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative and Foreign Service Category	41	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
	<hr/> 80	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Operational Category	181	UFCW
— CFB Borden		Local 175
Operational Category	39	AFCW
— CFB Calgary		Local 397
Operational Category	17	UFCW
— CFB Chatham		Local 1973
Administrative Support Category	10	PSAC
— CFB Chilliwack		
Operational Category	75	UFCW
— CFB Chilliwack		Local 1518
Operational Category	52	UFCW
— CFB Comox		Local 1518
Operational Category	75	UFCW
— CFB Cornwallis		Local 1973
Operational Category	35	UFCW
— CFB Edmonton		Local 401
Operational Category	58	UFCW
— CFB Esquimalt		Local 1518
Operational Category	136	UFCW
— CFB Galetown		Local 1973
Administrative Support Category	6	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category	133	UFCW
— CFB Greenwood		Local 1973
Operational Category	61	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category	151	UFCW
— CFB Halifax		Local 1973
Administrative Support Category	14	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category	80	PSAC
— CFB Kingston		
Technical Category	4	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category	24	UFCW
— CFB Moose Jaw		Local 1400
Operational Category	12	UFCW
— CFB North Bay		Local 175
Administrative Support Category	27	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	5	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Technical Category	6	PSAC
— NDHQ Ottawa		

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	27	PSAC
— CFB Ottawa		
Operational Category	125	UFCW
— CFB Ottawa		Local 175
Operational Category	39	UFCW
— CFB Shearwater		Local 1973
Operational Category	75	MFCW
— CFB Shilo		Local 832
Operational Category	36	UFCW
— CFB Summerside		Local 1973
Administrative Support Category	13	PSAC
— CFB Trenton		
Operational Category	92	UFCW
— CFB Trenton		Local 1979
	1,608	
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	22	PSAC
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category	490	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Communications		
— Office Equipment		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
— Actuarial Science	22	PIPSC
— Administrative & Foreign Service Category	41	PIPSC
— Commerce Group	135	PIPSC
	198	
TOTAL	18,417	

Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1989

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party sec. 98	Total
1988-1989	797	229	10	1036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1989				
	12,010	6,613	470	19,092

**Adjudication References Brought Forward and Received
1984 — 1989**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1989-1990	725			
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944
1986-1987	624	951	1,575	723
1985-1986	852	707	1,559	935
1984-1985	2,567	469	3,036	2,184

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over from 1987-88</i>					
Operational Category					
— CFB Moose Jaw	UFCW*(1400)	SNPF	X		
Administrative Support Category	PSAC*	SNPF	X		
— CFB Trenton					
Technical Category	PSAC*	SNPF		X	
— CFB Kingston					
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC		X	
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC		X	
Administrative Support Category (Operators)	PSAC*	CSE		X	
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE		X	
Aircraft Operations	AOGA*	TB		X	
<i>Filed in 1988-89</i>					
Commerce	PIPSC*	TB		X	
Economics, Sociology and Statistics Group	ESSA*	TB	X		
Chemistry	PIPSC*	TB		X	
Patent Sub-group	PIPSC*	TB		X	
Administrative Support, Technical & Operational Categories	PSAC*	SNPF		X	
Administrative Support	PSAC*	MRC		X	
Clerical & Regulatory Category	RCEA	NRC*		X	
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	CSE		X	

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1988-1989

Bargaining Units
Involved

A. CONCILIATORS

Requests from — employers	4	4
— bargaining agents	31	38
No formal request	6	8
Carried over	4	4
TOTAL	45	54
Full settlement reached with conciliator	34	41
Partial settlement reached	3	5
No settlement	5	5
No appointment made	2	2
In process	1	1
TOTAL	45	54

B. CONCILIATION BOARDS

Requests from — employers	4	5
— bargaining agents	28	35
— joint	-	-
Carried over	18	18
TOTAL	50	58
Settlement prior to hearing	1	1
Settlement reached with board	1	1
Reports issued	18	18
Board appointment pending	30	38
TOTAL	50	58

		Bargaining Units Involved
C. MEDIATORS		
Settlement reached with mediator	2	2
No settlement	1	1
Appointment pending	1	1
TOTAL APPOINTMENTS MADE	4	4
D. EXAMINATIONS		
Settled prior to examination	48	N/A
Completed examinations	1	N/A
E. SPECIAL APPOINTMENTS	1	1

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
 Computer Systems Administrators
 Data Processors
 Draftspersons
 Engineers
 Financial Administrators
 Labourers
 Physical Scientists
 Secretaries, Stenographers, and Typists
 Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
 Economists-Statisticians
 Electronics Technicians and
 Technologists
 Information Officers
 Purchasing Agents
 Research Scientists
 Technical Support Staff
 Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
 Dentists
 Dietitians
 Home Economists
 Hospital Nurses
 Hospital Services Staff
 Medical Officers and Specialists
 Occupational and Physical Therapists
 Pharmacists
 Psychologists
 Social Workers
 Technicians in Hospitals
 Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
 Aircraft Dispatchers
 Airworthiness Inspectors
 Architects
 Communicators
 Counsel
 Executive and Helicopter Pilots
 Grain Inspectors
 Librarians
 Office Equipment Operators
 Organization and Methods Officers
 Photographers
 Quality Assurance Representatives

Information Published*

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; sickness long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post retirement adjustments
Holidays, vacations; educational, personal and parental leave; bereavement leave; severance payments; time off for union business	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, tuition fees; death in family leave provisions; special payments on termination of employment; time off provisions for union business
Removal expenses on employer-initiated transfer	Policies and employer-paid costs
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Occupational health and safety	Work hazards and injury prevention; employee assistance program; health promotion, maintenance and education

Avantages ou conditions faisant
l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Durée du travail

Rémunération du travail à
temps partiel

Santé et sécurité au travail

Horaire de travail normal
Heures travaillées; politiques concernant
les régimes d'assurance, les régimes de
retraite, les congés annuels, la rémunération
des heures supplémentaires
Prévention des accidents du travail;
programmes d'aide aux employés;
promotion, éducation et maintien des
normes en matière de santé.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant
l'objet de l'enquête

Régimes d'assurance-maladie;
assurance-maladie complémentaire;
assurance-soins dentaires;
prestations de maladie; congés
de maladie; régimes d'assurance-
invalidité de longue durée

Régimes d'assurance-vie et
régimes connexes

Régimes de retraite privés
et régimes d'épargne-retraite

Jours fériés, congés annuels;
congés d'études, congés pour
convenances personnelles et congés
parentaux; congés pour décès;
indemnités de cessation d'emploi;
congés pour affaires syndicales

Frais de déménagement de l'employé
muté par l'employeur

Rémunération des heures supplé-
mentaires, primes de poste, primes
de disponibilité, indemnités de
rappel, rappel, primes de fin de
semaine, rémunération provisoire

Partage de la prime; assurance pour les
services médicaux majeurs; assurance
pour les soins dentaires; dispositions sur
l'indemnité et les congés accordés en cas
de maladie; calcul des prestations
d'invalidité

Montants d'assurance-vie; dispositions sur
le partage de la prime

Taux de cotisation de l'employeur et
de l'employé; formule de calcul des
prestations; dispositions sur la dévolution;
rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions
sur la retraite anticipée; prestations versées
aux survivants; rajustements postérieurs
au départ à la retraite

Nombre de jours fériés par an; durée du
congé annuel selon le nombre d'années de
service et politiques s'y rapportant; salaire
que touche l'employé en congé d'études et
contribution de l'employeur au paiement
des frais de scolarité; dispositions
concernant le congé accordé à la suite
d'un décès dans la famille; versements
spéciaux effectués par suite d'une
cessation d'emploi; dispositions concernant
le congé pour affaires syndicales

Politiques et frais payés par l'employeur

Montants de la prime habituellement
exprimée en dollars et en cents par heure
ou par poste; rémunération provisoire

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Echelles de rémunération

Variation procenentuale des salaires par rapport à l'année précédente

Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les
taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1 ^{er} mars, 15 août)	
AUTOCODS-I	AUTOCODS-II
Administrateurs des finances	Agents d'information
Commiss	Chercheurs scientifiques
Dessinateurs	Chimistes
Gestion des systèmes d'ordinateurs	Economistes-statisticiens
Ingenieurs	Préposés au soutien technique
Manoeuvres	Préposés aux achats
Mécaniciens de machines fixes	Techniciens et technologues en
Physiciens	électronique
Préposés au traitement des données	Traducteurs
Secrétaires, sténographes et	
dactylographes	
Publications annuelles (1 ^{er} mars ou 15 août)	
CLASSES DE LA SANTE	CLASSES DISTINCTES
Administrateurs de programmes	Actuaires
de bien-être social	Agents de l'organisation et des méthodes
Dentistes	Architectes
Dietétistes	Avocats
Economistes domestiques	Bibliothécaires
Ergothérapeutes et	Inspecteurs de la navigabilité aérienne
physiothérapeutes	Inspecteurs des grains
Infirmier(ère)s d'hôpital	Mécanographes
Infirmier(ère)s hygiénistes	Photographes
communautaires	Pilotes du personnel de direction et
Médecins et médecins spécialistes	pilotes d'hélicoptère
Personnel des services hospitaliers	Préposés aux communications
Pharmaciens	Régulateurs du transport aérien
Psychologues	Représentants de l'assurance de la qualité
Techniciens d'hôpital	
Travailleurs sociaux	

C. MÉDIATEURS

Règlement avec l'aide d'un médiateur	2	2
Aucun règlement	1	1
Nomination imminente	1	1
NOMBRE TOTAL DE MÉDIATEURS NOMMÉS	4	4

D. EXAMENS

Règlement avant l'examen	48	1
Examens terminés	1	1
E. NOMINATIONS SPÉCIALES	1	1



Conciliation, médiation et examens, 1987-1988

Unités de négociation touchées	
A. CONCILIATEURS	
Demandes présentées	
— par les employeurs	4
— par les agents négociateurs	31
Aucune demande officielle	6
Demandes reportées	4
TOTAL	45
Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	34
Règlements partiels	3
Aucun règlement	5
Aucune nomination	2
Procédures en cours	1
TOTAL	45
B. BUREAUX DE CONCILIATION	
Demandes présentées	
— par les employeurs	4
— par les agents négociateurs	28
— par les deux (conjointement)	-
Demandes reportées	18
TOTAL	50
Règlements conclus avant l'audience	1
Règlements conclus avec l'aide du bureau	1
Rapports publiés	18
Nomination du bureau imminente	30
TOTAL	58

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
de 1984 à 1989

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1989-1990	725			
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723
1985-1986	852	707	1 559	935
1984-1985	2 567	469	3 036	2 184

Griets renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1984 au 31 mars 1989

Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1984 au 31 mars 1989				
Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total	
1988-1989	229	10	1036	
1987-1988	367	15	916	
1986-1987	301	29	951	
1985-1986	218	11	707	
1984-1985	176	8	469	
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1989				
12 010	6 613	470	19 092	

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Agent négociateur
Catégorie Exploitation	5	AFPC
— QGDN Ottawa		
Catégorie Soutien administratif		
— QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie Technique		
— QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie Exploitation		
— BFC d'Ottawa	125	UEC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif		
— BFC d'Ottawa	27	AFPC
Catégorie Exploitation		
— BFC de Shearwater	39	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Shilo	75	STACM (section locale 832)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Summerside	36	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation		
— BFC de Trenton	92	UTUAC (section locale 1979)
Catégorie Soutien administratif		
— BFC de Trenton	13	AFPC
<hr/>		
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>	1 608	
Catégorie Soutien administratif	22	AFPC
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>		
Catégorie Soutien administratif	490	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Communications		
— Mécanographie		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>		
Actuariat	22	IPFPC
Catégorie Administration et Service extérieur	41	IPFPC
Catégorie Commerce	135	IPFPC
<hr/>		
	198	
<hr/>		
TOTAL	18 417	

Unité de négociation		Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur

Catégorie Soutien administratif	39	AFPC	— Traitement des données
			— Secrétariat, sténographie et dactylographie
			— Commis aux écritures et aux règlements
			—

Catégorie Soutien administratif
 — Commis aux écritures et aux règlements
 — Secrétariat, sténographie et dactylographie
 — Traitement des données

80

Employeur: Personnel des fonds non publics,

Catégorie Exploitation	— BFC de Borden	181	UTVAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation	— BFC de Calgary	39	STACA (section locale 397)
Catégorie Exploitation	— BFC de Chatham	17	UTVAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation	— BFC de Chilliwack	75	UTVAC (section locale 1518)
Catégorie Soutien administratif	— BFC de Chilliwack	10	AFPC
Catégorie Exploitation	— BFC de Comox	52	UTVAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation	— BFC de Cornwallis	75	UTVAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation	— BFC d'Edmonton	35	UTVAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation	— BFC d'Esquimalt	58	UTVAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation	— BFC de Gagetown	136	UTVAC (section locale 1973)
Catégorie Soutien administratif	— BFC de Goose Bay	61	AFPC
Catégorie Exploitation	— BFC de Goose Bay	6	AFPC
Catégorie Exploitation	— BFC de Greenwood	133	UTVAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation	— BFC de Kingston	151	UTVAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation	— BFC de Kingston	80	AFPC
Catégorie Technique	— BFC de Kingston	14	AFPC
Catégorie Exploitation	— BFC de Moose Jaw	4	AFPC
Catégorie Exploitation	— BFC de North Bay	24	UTVAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation	— BFC de North Bay	12	UTVAC (section locale 175)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Catégorie technique	833	AECR
Commis et mécanographie	347	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	81	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	122	AECR
Services administratifs	40	AECR
Services d'information	46	IPFPC
Traitement des données	23	AECR

1 725

*Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications
— ministère de la Défense nationale*

Catégorie Administration et Service extérieur	421	AFPC
Catégorie Exploitation	29	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	62	AFPC
— Groupe des ingénieurs professionnels		
Catégorie Soutien administratif	142	AFPC
— Certains employés (non-opérateurs)	33	AFPC
Catégorie Technique	106	AFPC

793

Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada

Catégorie Administration et Service extérieur — Certains employés	28	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	189	AFPC
Catégorie Soutien administratif	93	AFPC
— Certains employés	310	

Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines

Catégorie Administration et Service extérieur	41	AFPC
— Services administratifs		
— Services financiers		
— Services d'information		
— Administration des programmes		
— Gestion des systèmes d'ordinateurs		
et		
les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions		



Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

1 060	APASE
307	IPFPC
113	ACECM (Est)
403	IPFPC
1 855	IPFPC
34	IPFPC
2 454	AESS
2 165	AFPC
203	IPFPC
597	IPFPC
554	AGNA
1 405	GMMC
122	IPFPC
1 213	ACPER

12 485

Employeur: Office national du film

142	IPFPC
53	SCFP (section locale 2656)
17	IPFPC
173	SCFP (section locale 2656)
321	SGCT

706

Employeur: Conseil national de recherches

25	AECR
22	AECR
186	AECR

— non-surveillants
— surveillants
Catégorie Exploitation

Achat et approvisionnement

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur		14	SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle		4	SCEPT
Catégorie Soutien administratif		12	SCEPT
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>		<hr/>	
Catégorie Soutien administratif		43	AFPC
<i>Employeur: Opérations des enquêtes statistiques</i>		243	AFPC
Interviewers principaux et interviewers		<hr/>	
TOTAL		184 621	

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>			
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches		1 234	IPFPC
Bibliothéconomie		60	IPFPC
Traduction		6	IPFPC
		<hr/>	
		1 300	
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Exploitation — Certains employés		0	AFPC
<i>Forces canadiennes</i>			
Catégorie Exploitation		25	AFPC
— BFC de Bagotville			
Catégorie Soutien administratif			
— BFC de Bagotville		8	AFPC
Catégorie Technique			
— BFC de Calgary		13	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
— BFC de Gagetown		10	AFPC
Catégorie Exploitation			
— BFC de Mont Apica		2	AFPC
Catégorie Exploitation			
— BFC de Montréal		32	AFPC
Catégorie Technique			
— BFC d'Ottawa		9	AFPC
Catégorie Exploitation			
— CMDN d'Ottawa		14	AFPC
Catégorie Exploitation			
— BFC de Petawawa		120	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
— BFC de Petawawa		12	AFPC
Catégorie Exploitation			
— BFC de Saint-Jean		50	AFPC
Catégorie Exploitation			
— BFC de Toronto		18	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
— BFC de Toronto		4	AFPC
Catégorie Exploitation			
— BFC de Valcartier		110	AFPC
Catégorie Soutien administratif			
— BFC de Valcartier		13	AFPC
		<hr/>	
		440	

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Pharmacie	63	IPFPC	
Photographie	139	AFPC	
Pompiers	200	AFPC	
— surveillants	1 100	AFPC	
Programmes de bien-être social	1 473	AFPC	
Psychologie	139	IPFPC	
Recherche historique	291	IPFPC	
Recherche scientifique	2 033	IPFPC	
Réglementation scientifique	465	IPFPC	
Réparation des navires (Est)	1 212	CMTCM (Est)	
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	807	CMTCM	(Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 127	IPFPC	
Sciences domestiques	40	IPFPC	
Sciences forestières	148	IPFPC	
Sciences infirmières	1 528	IPFPC	
Sciences physiques	881	IPFPC	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 635	AFPC	
Service social	110	IPFPC	
Services administratifs	8 173	AFPC	
Services correctionnels	534	AFPC	
— surveillants	4 396	AFPC	
Services d'imprimerie	73	AFPC	
— surveillants	865	CUAG	
Services d'information	1 249	AFPC	
Services divers	1 299	AFPC	
— surveillants	8 207	AFPC	
Services hospitaliers	77	AFPC	
— surveillants	1 253	AFPC	
Services scientifiques de la défense	532	IPFPC	
Soutien de l'enseignement	27	AFPC	
Soutien des sciences sociales	2 183	AFPC	
Soutien technologique et scientifique	7 050	AFPC	
Techniciens divers	3 161	AFPC	
Traitement des données	2 710	AFPC	
Traduction	1 017	SCEPT	

182 565

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil du Trésor</i>		
Achat et approvisionnement	2 088	AFPC
Actuariat	3	IPFPC
Administration des programmes	24 328	AFPC
Agriculture	274	IPFPC
Art dentaire	30	IPFPC
Bibliothéconomie	486	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	188	AFPC
— surveillants	1 517	AFPC
— non-surveillants	49 465	AFPC
Commis aux écritures et aux régléments	594	AFPC
Communications	1 842	ACCTA
Contrôle de la circulation aérienne	1 589	AFPC
Dessin et illustrations	2 834	FIOE
Electronique		(section locale 2228)
Enseignement	1 807	AFPC
Equipages de navire	41	AFPC
— surveillants	2 247	AFPC
— non-surveillants	33	IPFPC
Ergothérapie et physiothérapie	98	AFPC
— surveillants	162	AFPC
— non-surveillants	2 664	IPFPC
Génie et arpentage	3 981	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	2 711	AFPC
Inspection des produits primaires	1 405	AFPC
Inspection technique		
Manœuvres et hommes de métier	1 703	AFPC
— surveillants	13 119	AFPC
— non-surveillants	205	IPFPC
Mathématiques	327	AFPC
Mécanographie	627	IPFPC
Médecine vétérinaire		

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif	1	4	0	0,00
AFPC	— BFC de Toronto	1	4	0	0,00
AFPC	Exploitation	1	18	0	0,00
AFPC	— BFC de Toronto	1	18	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	13	0	0,00
AFPC	— BFC de Trenton	1	13	0	0,00
UTUAC	Exploitation	1	13	0	0,00
(section locale 1979)	— BFC de Trenton	1	92	0	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	13	4	23,53
AFPC	— BFC de Valcartier	1	110	5	4,35
TOTAL		44	2 048	45	2,15 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME					
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	14	3	17,65
SCEPT	Soutien administratif	1	12	4	25,00
SCEPT	Scientifique et prof.	1	4	0	0,00
TOTAL		3	30	7	18,92 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	Soutien administratif	1	22	4	15,38 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	Actuariat	1	22	2	8,33
AFPC	Soutien administratif	1	43	15	25,86
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	41	8	16,33
IPFPC	Commerce	1	135	6	4,26
TOTAL		4	241	31	11,40 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	243	0	0,00
TOTAL		83	7 498	343	4,37 %

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Souten administratif	— BFC de Goose Bay	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Goose Bay	1	61	0	61	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Greenwood	1	133	1	134	0,75
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
AFPC	Souten administratif	— BFC de Halifax	1	151	9	160	5,63
AFPC	Souten administratif	— BFC de Kingston	1	14	1	15	6,67
AFPC	Exploitation	— BFC de Kingston	1	80	0	80	0,00
AFPC	Technique	— BFC de Kingston	1	4	0	4	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Kingston	1	2	0	2	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Montréal	1	32	0	32	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1400)					
UTUAC	Exploitation	— BFC de Moose Jaw	1	24	3	27	11,11
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Souten administratif	— BFC de North Bay	1	12	0	12	0,00
AFPC	Souten administratif	— BFC d'Ottawa	1	27	0	27	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Technique	— BFC d'Ottawa	1	125	2	127	1,57
AFPC	Technique	— BFC d'Ottawa	1	9	0	9	0,00
AFPC	Souten administratif	— BFC d'Ottawa	1	27	2	29	6,90
AFPC	— QGDN Ottawa	Exploitation	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique	— QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	— QGDN Ottawa	Exploitation	1	14	2	16	12,50
AFPC	— CMDN Ottawa	Souten administratif	1	12	1	13	7,69
AFPC	— BFC de Pelawawa	Exploitation	1	120	0	120	0,00
AFPC	— BFC de Pelawawa	Exploitation	1	50	0	50	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Saint-Jean	1	39	2	41	4,88
STACM	Exploitation	— BFC de Shearwater	1	75	0	75	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 832)					
UTUAC	Exploitation	— BFC de Shilo	1	36	0	36	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
— BFC de Summerside			1	0	36	0,00	

Emploies exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	---------------------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM

IPFPC	Scientifique et prof.	1	17	4	21	19,05
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	142	29	171	16,96
SGCT	Technique	1	321	11	332	3,31
SCFP	Soutien administratif	1	173	39	212	18,40
(section locale 2656)						
SCFP	Exploitation	1	53	1	54	1,85
(section locale 2656)						

TOTAL

5	706	84	790	10,63 %
---	-----	----	-----	---------

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 294	20	1 314	1,52
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	52	1	53	1,89
AECR	Admin. et serv. ext.	3	146	17	163	10,43
AECR	Technique	1	833	2	835	0,24
AECR	Soutien administratif	3	492	66	558	11,83
AECR	Exploitation	2	208	0	208	0,00

TOTAL

13	3 025	106	3 131	3,39 %
----	-------	-----	-------	--------

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

AFPC	Admin. et serv. ext.	1	421	8	429	1,86
AFPC	Technique	1	106	0	106	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	33	0	33	0,00
AFPC	(opérateurs)	1	33	0	33	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	142	12	154	7,79
AFPC	(non-opérateurs)	1	29	0	29	0,00
AFPC	Exploitation	1	62	0	62	0,00
AFPC	Scientifique et prof. (ingénieurs prof.)	1	62	0	62	0,00

TOTAL

6	793	20	813	2,46 %
---	-----	----	-----	--------

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFC	Scientifique et prof.	26	16 317	2 016	18 333	11,00	3,02
	Admin. et serv. ext.	2	5 836	182	6 018	6,10	14,82
AFPC	Scientifique et prof.	2	2 293	149	2 442	2,09	18 654
	Admin. et serv. ext.	6	39 476	6 870	46 346	5,88	68 775
	Technique	8	18 265	389	18 654	0,58	36 424
	Soutien administratif	5	64 731	4 044	68 775	6,85	1 138
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 060	78	1 138	7,81	1 998
ACCTA	Technique	1	1 842	156	1 998	3,70	2 943
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 834	109	2 943	8,35	1 533
GMCM	Technique	1	1 405	128	1 533	0,80	872
CUAG	Exploitation	1	865	7	872	0,00	113
ACECM	Exploitation	1	113	0	113	4,49	1 269
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 212	57	1 269	4,16	842
CMTCM (Fsq.)	Exploitation	1	807	35	842	2,46	2 516
AESS	Scientifique et prof.	1	2 454	62	2 516	8,47	1 111
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 017	94	1 111	1,94	1 237
ACPER	Technique	1	1 213	24	1 237	9,18	610
AGNA	Technique	1	554	56	610	6,88 %	213 174
TOTAL		78	198 508	14 666	213 174		

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidencielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)



**Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des
fonctions confidentielles, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	29	21 064	2 227	23 291	9,56
Administration et service extérieur	10	47 389	7 224	54 613	13,23
Technique	13	26 113	862	26 972	3,20
Soutien administratif	5	64 731	4 044	68 775	5,88
Exploitation	21	39 211	309	39 520	0,78
TOTAL	78	198 508	14 666	213 174	6,88 %

Méthode de règlement	Nombre d'unités	Nombre approximatif d'employés membres	Agent négociateur	accredité	négociation des unités de	négociation	des différends*
A	7	587	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)				
A	1	554	Association du groupe de la navigation aérienne				
A	1	321	Syndicat général du cinéma et de la télévision				
A	1	318	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)				
A	2	226	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)				
A	3	185	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)				
A	1	113	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)				
A	1	92	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)				
A	1	75	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)				
A	1	39	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)				
A	1	35	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)				
A	1	24	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)				
77A	165	206 496	TOTAL				
87C							
1?							

* A — Arbitrage
C — Conciliation
? — A déterminer

Méthode de règlement des différends

Méthode de règlement des différends	Nombre d'unités de	Nombre approximatif d'employés membres des unités de	Agent négociateur accrédité
-------------------------------------	--------------------	--	-----------------------------

28A	83	163 653	Alliance de la Fonction publique du Canada
55C			Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
13A	37	23 856	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
23C	1	2 834	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
1?	1	2 454	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
	1	1 842	Association des employés du Conseil de recherches
	9	1 679	Gilde de la marine marchande du Canada
	1	1 405	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 213	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1	1 212	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 060	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	4	1 047	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
C	1	865	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
C	1	807	

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)
Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Comox	
Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt	
Catégorie Administration et service extérieur	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Catégorie Soutien administratif	
(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Commis aux écritures et aux règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
Mécanographie	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
(BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Actuarial	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie Administration et Service extérieur	
Catégorie Commerce	
Catégorie Soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Interviewers principaux et interviewers	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif	
— BFC de Petawawa	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Toronto	
Catégorie Soutien administratif	
— BFC de Toronto	
Catégorie Soutien administratif	
— BFC de Trenton	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Valcartier	
Catégorie Soutien administratif	
— BFC de Valcartier	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Shilo	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Chatham	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Cornwallis	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Gagetown	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Greenwood	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Halifax	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Summerside	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Shearwater	
Catégorie Exploitation	
— BFC de North Bay	
Catégorie Exploitation	
— BFC d'Ottawa	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Calgary	
Catégorie Exploitation	
— BFC de Moose Jaw	
Catégorie Exploitation	
— BFC d'Edmonton	

Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 832) du Manitoba

Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)

Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)

Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 397) l'Alberta

Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)

Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)

- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDs
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- BFC de Bagotville
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Bagotville
- BFC de Calgary
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Chilliwack
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie Exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- BFC de Kingston
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Kingston
- Catégorie Technique
- BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC de Montéreal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
- Catégorie Technique
- BFC d'Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- CMDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Pelawawa

Achat et approvisionnement
Catégorie Exploitation
— surveillants
— non-surveillants
Catégorie Technique
Commis et mécanographie
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs
Traitement des données

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration
et service extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada
Catégorie Exploitation
Catégorie Scientifique et Professionnelle
— ingénieurs professionnels
Catégorie Soutien administratif
— opérateurs
— non-opérateurs
Catégorie Technique

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et
Service extérieur
Achat et approvisionnement
Gestion des finances
Services administratifs
Catégorie Exploitation
— Manœuvres et hommes de métier
Services divers
Catégorie Scientifique et Professionnelle
— Bibliothéconomie
— Vérification
Catégorie Soutien administratif
— Commis aux écritures et aux règlements
— Secrétaire, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et
Service extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada
— Administration des programmes
et
tous les employés désignés sous
le nom d'agents des programmes
de subventions

Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada

Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
--	--

Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
---------------------------	--

Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie Administration et Service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie Scientifique et Professionnelle	

Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothèqueéconomie	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Services d'information	
Traduction	

- Enseignement
- Équipages de navire
- surveillants
- non-surveillants
- Gardiens de phare
- surveillants
- non-surveillants
- Manœuvres et hommes de métier
- surveillants
- non-surveillants
- Mécanographie
- Photographie
- Pompier
- surveillants
- non-surveillants
- Programmes de bien-être social
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Services administratifs
- Services correctionnels
- surveillants
- non-surveillants
- Services d'imprimerie
- surveillants
- Services d'information
- Services divers
- surveillants
- non-surveillants
- Services hospitaliers
- surveillants
- non-surveillants
- Soutien de l'enseignement
- Soutien des sciences sociales
- Soutien technologique et scientifique
- Techniciens divers
- Traitement des données
- Navigation aérienne
- Radiotélégraphie
- Traduction
- Affaires extérieures

- Association du groupe de la navigation aérienne
- Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
- Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
- Association professionnelle des agents du service extérieur



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la
Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Préposés aux brevets
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense
Vérification

Achat et approvisionnement
Administration des programmes
Alliance de la Fonction
publique du Canada

Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
— surveillants
— non-surveillants
Commis aux écritures et aux règlements
Communications
Dessin et illustrations

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada	2. Méthode de règlement des différends	3. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)	4. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)	5. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)	6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève	7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends	8. Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1984 au 31 mars 1989	9. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1984 à 1989	10. Différends renvoyés à l'arbitrage	11. Conciliation, médiation et examens, 1988-1989	12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération	13. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail
--	--	---	--	--	--	---	---	---	---------------------------------------	---	---	---

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1988-1989 s'arrêtent au 31 mars 1989. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

cadres supérieurs participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération et assistent aux conférences et aux réunions de la Canadian Compensation Association. Les agents du Bureau font des exposés sur les programmes et les méthodes d'enquête de celui-ci d'un bout à l'autre du pays de façon à améliorer les connaissances techniques et la qualité de la contribution des participants.

L-17 Pour encourager la participation à ses activités et supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau collabore aux enquêtes menées par divers groupes ou associations de l'extérieur. Cette année, avec l'accord des organismes participants, le Bureau a examiné les données recueillies par Statistique Canada en ce qui concerne les salaires touchés par les professeurs d'un certain nombre d'universités. Toujours avec l'accord des participants, le Bureau a fourni des renseignements au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail de l'administration provinciale du Québec, au sujet de certains avantages et de certaines conditions de travail s'appliquant dans des établissements du Québec faisant partie des échantillons du Centre et du Bureau. Il a également fourni son expertise professionnelle et technique en vue d'aider le Centre dans sa deuxième enquête sur les avantages.

de 1989. Les taux effectivement accordés devaient faire l'objet d'une enquête en juin 1989.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LA RÉMUNÉRATION

L-14 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et sur les taux de traitements qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada" et "La Composition de la Fonction publique du Canada" contiennent des renseignements par groupe professionnel et par niveau. L'"Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale" contient des données sur un grand nombre de clauses des conventions. Une autre publication, intitulée "Résumés d'entente", fait état des modifications apportées aux taux de traitements prévus par les nouvelles conventions collectives. Le "Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation" et le "Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales" portent sur des questions examinées par les arbitres ou par les bureaux de conciliation.

L-15 Le Bureau encourage les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à diverses enquêtes sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été apparées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-16 Pour encourager les participants à collaborer et pour se tenir au fait de l'évolution du monde de la rémunération, les agents du Bureau jouent un rôle actif au sein d'organismes canadiens comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Ses

niveaux primaire et secondaire, lequel ne fait pas partie du système informatif de données sur la rémunération, a été publié.

L-10 Le Bureau a publié une série de rapports concernant l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, lesquels fournissent des renseignements sur 34 avantages et conditions de travail s'appliquant à trois catégories d'emplois existant au sein des organismes des différents secteurs d'activité économique, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. La liste de ces avantages et conditions de travail, de même que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 13. Parallèlement à cette enquête, et à partir du même échantillon, le Bureau a également publié son troisième rapport d'enquête sur la santé et la sécurité au travail.

L-11 Les parties à la négociation collective ont demandé au Bureau de mettre à jour les renseignements sur neuf avantages et conditions de travail, à titre de supplément des constatations de l'enquête de 1988. Ce rapport, dont la date d'effet est janvier 1989, renferme des données sur la fréquence et sur les caractéristiques des conditions de travail et avantages suivants, à savoir: les régimes officiels de congés de maladie payés, les jours fériés payés, les congés annuels payés, les congés pour raisons de convenance personnelle et les congés parentaux, les périodes de repos payées, les régimes de congé d'études, les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires et la rémunération du travail par poste.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-12 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Dans le cadre de ce programme, le Bureau de recherches sur les traitements a mené une enquête sur certains grades des corps de police, laquelle est destinée à servir à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. De plus, le Bureau a publié des rapports sur les taux de rémunération des professeurs d'université ainsi que sur ceux des agents de l'organisation et des méthodes; il en a fait de même pour les avocats en se fondant sur l'année de leur admission au barreau.

L-13 En janvier 1989, le Bureau a publié les taux de début prévus à l'égard des diplômés des universités et des collèges communautaires

L-9 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II (système informatisé de collecte de données sur la rémunération), publiés deux fois l'an, soit au 1^{er} mars et au 15 août, contiennent des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août et qui a trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié. À la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme automatisé d'enquête sur la rémunération. De plus, un rapport portant sur les taux de rémunération des enseignants des

L-8 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

PROGRAMMES À L'INTENTION DES PARTIES À LA NEGOCIATION

Dans les classes professionnelles qui servent à l'appariement des postes. La plupart des cas, ces examens résultaient des nouvelles normes de classification de l'administration fédérale. À l'automne de 1988, les particularités du groupe Gestion des finances ont été modifiées de fond en comble de façon qu'elles correspondent aux postes existant dans les organismes de l'échantillon; les résultats ont été publiés au printemps de 1989. À la fin de l'année, les nouvelles particularités s'appliquant aux bibliothécaires, aux photographes et aux mécaniciens de machines fixes ont été soumises aux parties à la négociation en vue d'un examen. Ces nouvelles particularités doivent être utilisées dans le cadre des enquêtes menées en 1989. Cette année, deux examens sommaires ont été effectués, lesquels étaient destinés à confirmer la validité de l'enquête concernant les préposés aux communications et de l'enquête concernant les mécanographes-polycopistes.

supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les réunions ordinaires du CCRT, le sous-comité technique a rencontré à plusieurs reprises les parties intéressées en vue de régler les problèmes qui se posaient et de discuter des questions techniques résultant de la mise en oeuvre des programmes. Ces réunions sont présidées par des cadres supérieurs du Bureau.

L-4 Après avoir tenté à plusieurs reprises de régler les problèmes découlant de l'enquête sur les vérificateurs, notamment au moyen de discussions avec les parties à la négociation et les participants à l'enquête (à savoir des firmes de comptabilité publique), le Bureau a décidé d'abandonner la partie de l'enquête visant le secteur privé.

L-5 Un élément primordial permettant d'obtenir des données de qualité sur la rémunération est l'établissement et le maintien d'échantillons techniquement valables qui sont tirés d'un univers reconnu et qui permettent d'établir des comparaisons entre les emplois de la fonction publique et ceux des autres secteurs. Après trois années de discussions intensives sur ce point critique, le Bureau a arrêté les lignes directrices et les principes généraux, et notamment les critères de sélection des échantillons, la détermination de l'univers du BRT, l'examen des modalités de sélection des échantillons, les critères à employer en vue de l'élaboration générale de l'enquête, le maintien des échantillons existants et les critères permettant d'établir de nouveaux échantillons. Cette méthode sera utilisée au cours de l'année à venir et servira de fondement en vue de l'établissement et du maintien de tous les échantillons du Bureau. En plus des critères généraux d'échantillonnage, des critères particuliers seront au besoin appliqués à chaque programme d'enquêtes.

L-6 Une nouvelle enquête sur certains groupes d'entretien, de métiers et de services a été remise à plus tard en attendant que des critères généraux d'échantillonnage soient adoptés. Cette enquête doit viser 17 classes; elle fournira des données sur le marché canadien du travail à l'égard d'une population d'environ 22 000 fonctionnaires fédéraux.

L-7 Au cours de l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a effectué plusieurs examens internes des particularités des diverses

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu deux réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-2 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Pour s'assurer que les données obtenues soient à jour, le Bureau obtient la plupart d'entre elles au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Les organismes participants reçoivent les rapports faisant état des constatations de ces enquêtes et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur, tableaux qui renferment des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis.

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

INTRODUCTION

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS



K-7 En vertu de l'article 90, un employé peut saisir la Commission d'une plainte alléguant que l'employeur a pris des mesures contre lui en contravention de certaines dispositions du Code.

K-8 Treize des 15 plaintes qui avaient été présentées ensemble et reportées à l'année à l'étude ont été retirées au début de l'audience commune. Dans une autre affaire, qui avait été entendue à la fin de l'année précédente, un agent des douanes avait allégué que les conditions de circulation à un pont international représentaient un danger pour lui et que, bien que son refus de travailler fût conforme aux dispositions du Code, l'employeur lui avait quand même infligé une mesure disciplinaire. La Commission a jugé que l'employeur ignorait que le plaignant avait l'intention d'invoquer les dispositions du Code concernant la santé et la sécurité au travail et que la mesure disciplinaire avait été appliquée à la suite du refus de l'employé d'obéir à un ordre. L'autre affaire reportée de l'année précédente, mettant en cause trois employés, a été retirée.

K-9 Dans une des quatre plaintes reçues au cours de l'année, un employé a allégué qu'il avait obtenu une cote inférieure dans son évaluation de rendement parce qu'il avait cessé de remplir des sacs de sable à un dépôtoir d'une base des Forces canadiennes. La Commission, ne trouvant aucun lien entre l'incident et l'évaluation, a rejeté la plainte. Dans une autre plainte, une employée avait allégué qu'un supérieur avait tenu des propos offensants et menaçants à son endroit parce qu'elle avait précédemment refusé de travailler, conformément aux dispositions du Code. L'affaire a été entendue et la décision était sur le point d'être rendue à la fin de l'année. Une troisième plainte devait être entendue au début de la nouvelle année et la dernière était en instance.

— une infirmière travaillant dans un centre psychiatrique d'un pénitencier qui avait allégué que les rondes qu'elle devait effectuer dans une aile où les cellules des détenus étaient ouvertes constituaient un danger pour elle;

— un agent de correction qui avait allégué que le fait d'escorter des détenus de l'aéroport au centre psychiatrique constituait un danger pour lui;

— un pompier qui avait allégué que le nettoyage du matériel de sécurité en cas d'incendie selon les instructions de l'employeur représentait un danger pour lui;

— certains agents des douanes qui avaient refusé de travailler à un pont international parce qu'ils craignaient que certains membres d'une réserve indienne deviennent violents;

— une employée du ministère de la Défense nationale qui avait allégué qu'à cause des conditions existant au lieu de travail, elle éprouvait de l'irritation cutanée, des sensations de brûlure et d'inflammation aux yeux, des maux de gorge et des difficultés respiratoires.

K-4 Le rapport de l'agent de sécurité n'a pas été confirmé dans une affaire où 33 employés avaient allégué que la mauvaise qualité de l'air dans l'immeuble où ils travaillaient les rendait malades. À la suite d'une audience, la Commission a ordonné à l'employeur d'apporter certains correctifs. Par la suite, l'employeur a renvoyé la décision à la Cour d'appel fédérale.

K-5 La Commission a entendu une autre affaire dans laquelle un inspecteur des produits primaires avait allégué que le poids et la présentation des dindons mâles sur la chaîne d'inspection, après l'abatage, constituaient un danger pour sa santé. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

K-6 Deux renvois ont été retirés après le début des audiences, un autre l'a été avant qu'une audience ne soit tenue et les deux affaires restantes devaient être entendues au début de la nouvelle année.

— un employé de la GRC qui avait allégué que les fumées et odeurs présentes au lieu de travail représentaient un danger;

— un employé du ministère de la Défense nationale affecté à une base des Forces canadiennes qui avait allégué que les méthodes de "ravitaillement à chaud" des aéronefs à réaction constituaient un danger pour lui;

— des agents de correction qui avaient allégué que des objets trouvés dans un établissement à sécurité maximum pouvaient être façonnés en un fusil;

de danger:

K-3 Après avoir tenu des audiences, la Commission a confirmé les décisions des agents de sécurité selon lesquelles les employés suivants n'avaient pas le droit de refuser de travailler, puisqu'il n'existait pas

emploi.

K-2 Dans l'affaire reportée, un agent de correction avait allégué qu'il était dangereux de travailler dans une bibliothèque d'un pénitencier la fin de semaine en compagnie d'un bibliothécaire n'ayant pas la formation d'un agent de sécurité. Confirmant la décision de l'agent de sécurité, la Commission a jugé qu'un employé ne peut refuser de travailler en invoquant un danger inhérent à son

reportée de l'année précédente.

K-1 Au cours de l'année, 28 décisions d'agents de sécurité ont été renvoyées à la Commission en vertu du paragraphe 86(5) de la Partie IV du Code canadien du travail. Une affaire de ce genre a été

RENOIS FONDES SUR L'ARTICLE 86

AFFAIRES FONDES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL



excédentaire n'empêche pas ce dernier de recourir au recyclage offert pour d'autres postes dotés pour une période indéterminée, conformément à la politique concernant le réaménagement des effectifs. La Cour a en outre conclu "qu'il incombe aux ministères en cause de justifier leur décision de ne pas [...] fournir [à un employé] un programme de recyclage".

J-3 Lorsqu'il y a lieu, compte tenu de la nature de la faute de conduite en cause, la Commission peut ordonner la mutation d'un employé à un emploi comparable au lieu de le réintégrer dans son ancien poste. Dans *Le procureur général du Canada c. Tourigny* (dossier de la Cour A-595-88), l'employé s'estimant lésé avait été congédié pour harcèlement sexuel à un Centre d'emploi du Canada. L'arbitre de la Commission, après avoir conclu qu'une longue suspension constituait une sanction plus appropriée que le congédiement, était conscient que des problèmes risquaient de surgir si l'employé était réintégré dans son ancien poste au même centre d'emploi. Par conséquent, il a accordé un délai fixe à l'employeur pour qu'il trouve à l'employé un emploi semblable dans un autre Centre d'emploi du Canada de la même région. Appelée à déterminer l'interprétation à accorder à l'ordonnance, la Cour a approuvé cette solution en vertu de laquelle l'omission de l'employeur d'exercer l'option aurait entraîné la réintégration de l'employé dans son ancien poste.



DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 L'article 79 prévoit, entre autres, que dans les 20 jours après qu'il a reçu un avis de négocier, l'employeur doit fournir à la Commission une liste des employés membres de l'unité de négociation qu'il considère comme employés désignés. Dans un cas, l'employeur avait présenté les listes pour un certain nombre d'unités de négociation trois jours en retard. La Commission avait accepté les listes, jugeant que le délai prévu à l'article 79 était indicatif et non obligatoire. Statuant sur une requête de l'agent négociateur fondée sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, le juge Hugessen de la Cour d'appel fédérale a conclu qu'il semblerait:

[...] beaucoup plus raisonnable d'interpréter l'article 79 comme permettant à l'employeur de soumettre une liste dans le délai prescrit et comme sous-entendant que, s'il ne la présente pas dans les délais prévus, les parties sont présumées avoir convenu qu'il ne doit pas y avoir d'employés désignés au sein de l'unité de négociation concernée.

Bien qu'elle ait décidé que les listes devaient être remises dans le délai de 20 jours prescrit, la Cour a fait remarquer que:

[...] l'employeur n'a pas essayé de justifier le dépôt tardif et, par conséquent, je n'écarte pas la possibilité que la Commission pourrait, dans certaines circonstances et si l'on démontre l'existence d'une raison valable, relever le gouvernement des conséquences de son défaut.

(*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Cour A-672-88. Voir aussi les paragraphes F-1 à F-4.)

J-2 Dans l'affaire *Saveland et le Conseil du Trésor* (dossier de la Cour A-854-88), la Cour d'appel fédérale, annulant une décision d'un arbitre, a jugé que l'acceptation d'un poste contractuel par un employé nommé pour une période indéterminée et déclaré

Comme la proposition a trait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant l'évaluation des employés, elle viole le paragraphe 86(3) de la Loi (*ibid.*);

— Proposition prédisant que toute réduction du nombre de fonctionnaires au sein de l'unité de négociation ne s'effectuera que par l'attrition volontaire, sauf dans des circonstances exceptionnelles convenues par les parties

Cette proposition porterait atteinte au droit que l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accorde au sous-chef de metre des employés en disponibilité; par conséquent, elle va à l'encontre de l'interdiction prévue à l'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*ibid.*);

— Proposition voulant que dans l'éventualité d'une mise en disponibilité, si deux employés ou plus sont jugés relativement égaux dans l'ordre du mérite à rebours, l'ancienneté soit le facteur déterminant

Cette proposition concerne les normes, les procédures ou les méthodes régissant la mise en disponibilité des employés et va donc à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi (*ibid.*);

— Proposition établissant les qualités requises pour être nommé à un poste au sein du groupe Recherche scientifique et les circonstances dans lesquelles un chercheur scientifique peut être promu d'un niveau à l'autre au sein de l'unité de négociation

Comme cette proposition porte sur les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination et l'avancement des employés, elle contrevient au paragraphe 86(3) de la Loi (*ibid.*);

— Proposition établissant les qualités requises pour être nommé à certains postes

Cette proposition concerne une norme relative à la nomination et va donc à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi (*Catégorie Exploitation, BFC de Calgary, Mandat, dossier de la Commission* 190-18-206).

Cette proposition a trait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant la mise en disponibilité des employés, en contravention du paragraphe 86(3) de la Loi (*Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, Négociations à unités multiples, Mandat du bureau de conciliation*, dossiers de la Commission 190-2-161 à 190-2-177);

— Proposition précisant que l'accréditation actuelle obligatoire dans une province ou un territoire est requise pour détenir un emploi continu

Cette proposition concerne les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination des employés, ce qui va à l'encontre du paragraphe 86(3) de la Loi. En outre, elle porterait atteinte au droit que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accorde à la Commission de la Fonction publique de nommer des personnes à des postes au sein de la fonction publique, en contravention de l'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (*ibid.*).

— Proposition rendant obligatoire l'approbation de l'agent négociateur avant qu'un employé ne puisse abandonner un grief concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale

Cette proposition nécessiterait la modification des articles 90 et 91 de la Loi et contreviendrait à l'alinéa 56(2)a) (*ibid.*);

— Proposition accordant aux employés le droit de refuser de traverser une ligne de piquetage dans certaines circonstances et obligeant l'employeur à leur accorder un congé payé pour la période en question

La proposition pourrait avoir pour effet de sanctionner la participation des employés membres de l'unité de négociation à une grève, en contravention de l'article 101 de la Loi; par conséquent, elle contrevient à l'interdiction contenue à l'alinéa 56(2)a) de la Loi (*ibid.*);

— Proposition disposant qu'un employé a droit à une appréciation juste et raisonnable et que les appréciations de rendement seront effectuées une fois l'an

— *Proposition obligeant l'employeur à donner un préavis de 12 mois de toute mise en disponibilité ou à verser une indemnité équivalente*

I-7 Les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles l'employeur s'est opposé ont été jugées non négociables:

QUESTIONS NON NEGOCIABLES

Comme la seule raison pour laquelle l'employeur s'était opposé au renvoi de cette proposition au bureau de conciliation était qu'elle contrevenait à l'article 7 de la Loi, la proposition a été incluse dans le mandat du bureau (*Catégorie Exploitation, BFC de Saint-Jean, Mandat*, dossier de la Commission 190-18-209).

— *Proposition prédisant que toutes les heures de travail seront attribuées aux employés membres de l'unité de négociation*

I-6 La proposition suivante de l'agent négociateur à laquelle l'employeur s'est opposé a été jugée négociable:

QUESTION NEGOCIABLE

I-5 L'employeur a présenté une requête en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale en vue d'obtenir un bref de *certiorari* visant à faire annuler la décision du Président en ce qui concerne uniquement l'article 7 de la Loi. En temps utile, le juge Teitelbaum a délivré le bref demandé; il a jugé que l'employeur, lorsqu'il avait convenu d'être lié par les recommandations du bureau de conciliation, n'avait pas renoncé aux droits que lui accorde l'article 7 de la Loi. Par conséquent, le Président était tenu de décider si certaines propositions litigieuses contrevenaient à l'article 7 et, si tel était le cas, de ne pas les renvoyer au bureau de conciliation (*Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le procureur général du Canada, et Ian Deans et autres*, dossier de la Cour T-915-88).

à l'article 7 de la Loi (*Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, Négociations à multiples unités, Mandat du bureau de conciliation*, dossiers de la Commission 190-2-161 à 190-2-177.)

volontairement renoncé aux prérogatives que lui réservait l'article 7 de la Loi. Le Président a donné raison à l'agent négociateur et a renvoyé au bureau de conciliation toutes les propositions auxquelles l'employeur s'était opposé uniquement parce qu'elles contrevenaient

partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

CONCILIATION EXÉCUTOIRE

I-2 L'article 89 de la Loi dispose que les parties peuvent, à n'importe quel moment avant qu'un bureau de conciliation ait présenté son rapport, accepter d'être liées par les recommandations de celui-ci. Le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont conclu une telle entente concernant 17 unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur. Après que l'agent négociateur eut demandé l'établissement d'un bureau de conciliation, l'employeur a soutenu que certaines questions ne devaient pas être incluses dans le mandat du bureau parce qu'elles contenaient à l'article 7 de la Loi. Cet article précise que rien dans la Loi ne doit être interprété comme portant atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

I-3 Dans *Groupe Enseignement, Mandat* (dossier de la Commission 190-2-154)*, le Président avait tenu compte de deux décisions de la Cour d'appel fédérale, qui avaient établi qu'il est possible de faire de propositions violant l'article 7 de la Loi des sujets légitimes de négociation pourvu que l'employeur renonce volontairement aux droits que lui réserve l'article 7 (*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor) (1986) 72 N.R. 241 et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada* (Conseil du Trésor) (1987) 76 N.R. 229). Le Président avait conclu que rien, en droit, n'empêchait que ces propositions soient renvoyées à un bureau de conciliation, puisque celui-ci n'avait que le pouvoir de faire des recommandations qui ne liaient ni l'une ni l'autre des parties.

I-4 L'employeur a fait valoir que les circonstances étaient différentes en l'espèce, en ce sens que les parties avaient opté pour la conciliation exécutoire en vertu de l'article 89 de la Loi et que, par conséquent, toute recommandation du bureau de conciliation les liaient. L'agent négociateur, en revanche, a soutenu qu'en concluant une entente en vertu de l'article 89 de la Loi, l'employeur avait

* Voir le Rapport annuel de 1987-1988, paragraphes I-5 et I-6



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 dispose en outre qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 86(2) dispose que le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations des bureaux de conciliation, compte tenu des adaptations de circonstance. De plus, le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le Président doit déterminer si cette question fait

* Le paragraphe 56(2) est ainsi libellé:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

(a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

(b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

L'annexe III mentionne la Loi sur la pension de la Fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État.

— Proposition voulant que la rémunération des heures supplémentaires ne soit pas payée aux employés qui assistent à des conférences (ibid.);

— Proposition voulant que les employés ne soient pas rémunérés pour les heures passées à se rendre à des cours, à des séances de formation et à des conférences, à moins qu'ils soient tenus par l'employeur d'y assister (ibid.).

H-4 L'article 70 de la Loi prévoit, entre autres, que seules les conditions qui ont fait l'objet de négociations avant la demande d'arbitrage peuvent être renvoyées à l'arbitrage. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale - Catégorie Soutien administratif (non-opérateurs)* (dossier de la Commission 185-2-326), les parties ne s'étaient rencontrées que deux fois avant la demande d'arbitrage de l'agent négociateur. À l'audience d'arbitrage, l'employeur a demandé que soient entendues deux propositions qui n'avaient pas fait l'objet de négociations; il a prétendu que la demande d'arbitrage précipitée de l'agent négociateur l'avait empêché de présenter ses propositions à la table de négociation. La Commission lui a donné raison et a permis que les propositions en question soient entendues à l'audience d'arbitrage. La demande de révision que l'agent négociateur a présentée à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale a été rejetée, le litige ayant été jugé purement fictif puisque la Commission n'avait admis aucune des propositions de l'employeur. En rejetant la requête, la Cour a formellement refusé de se prononcer sur le bien-fondé de la décision de la Commission (dossier de la Cour A-840-88).

- Proposition permettant le report et l'épuisement des congés annuels (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, dossier de la Commission 185-13-326);
- Proposition voulant que les employés bénéficient d'un jour férié ou d'un congé provincial de plus (ibid.); Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale — Groupe Communications (opérateurs, catégorie Soutien administratif, dossier de la Commission 185-13-321);
- Proposition concernant l'accumulation de crédits de congé compensatoire et l'exercice de l'option de liquidation (ibid.);
- Proposition voulant qu'après cinq ans, soit offerte la possibilité d'obtenir un congé sabbatique financé au moyen d'un régime d'étalement du revenu (ibid.);
- Proposition voulant que l'on prenne en considération les périodes de service discontinues, ainsi que le service continu, dans le calcul des périodes de référence prévues dans la convention collective (ibid.);
- Proposition permettant l'étalement du revenu pour financer un congé (ibid.);
- Proposition voulant que la mention des sous-groupes, qui faisait que les employés n'étaient pas tous traités de la même façon, soit rayée, (Association du groupe de la navigation aérienne et Conseil du Trésor, dossier de la Commission 185-2-325);
- Proposition concernant la définition de l'expression "heures supplémentaires" (ibid.);
- Proposition voulant qu'une prime soit versée aux employés accomplissant certaines tâches dans un secteur géographique donné (ibid.);

- Proposition voulant que les employés n'aient à présenter que des registres de présences mensuels pour déclarer leurs congés ou leurs heures supplémentaires (*ibid.*);
- Proposition voulant qu'une politique en matière de discrimination et de harcèlement sexuel soit adoptée (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, dossier de la Commission 185-13-334);
- Proposition voulant que les employés qui doivent s'absenter de leur domicile en voyage commandé aient droit au remboursement des frais de garde d'enfants (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences humaines - Catégorie Soutien administratif, dossier de la Commission 185-15-323; Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences humaines - Catégorie Administration et service extérieur, dossier de la Commission 185-15-322);
- Proposition voulant que l'employeur offre des services de garde de jour subventionnés ou des allocations pour la garde des enfants (*ibid.*);
- Proposition visant à permettre l'élection d'un représentant sans voix électorale qui assisterait aux réunions du comité de parents (Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes de catégorie Technique, Base des Forces canadiennes de Kingston, dossier de la Commission 185-18-320).
- H-3** Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre partie s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et s'est déclarée compétente:
 - Proposition voulant qu'un régime de congés avec salaire différé soit instauré (Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor, dossier de la Commission 185-2-331; Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor, dossier de la Commission 185-2-327);

- *recherches du Canada, dossier de la Commission 185-2-332); Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, dossier de la Commission 185-13-334);*
- *Proposition selon laquelle, lorsque des employés deviennent excédentaires à la suite de changements technologiques, de la sous-traitance de travaux, du manque de travail ou de l'abolition d'une fonction, l'employeur étudie la possibilité de maintenir ces employés en poste et de les recycler (ibid.);*
- *Proposition voulant qu'un comité de classification mixte soit établi (Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, dossier de la Commission 185-18-328);*
- *Proposition voulant que les années de travail par poste accumulées soient incluses dans le revenu aux fins du calcul des prestations de retraite (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, dossier de la Commission 185-13-326);*
- *Proposition voulant que les employés soient remboursés de leurs frais de déplacement et autres dépenses lorsqu'ils sont en congé de perfectionnement professionnel (ibid.);*
- *Proposition voulant que les employés aient droit à un cours de perfectionnement professionnel par année (ibid.);*
- *Proposition voulant que les employés qui assistent à des conférences parrainées par la direction en dehors des heures de travail soient rémunérés au taux des heures supplémentaires (ibid.);*
- *Proposition qui obligerait l'employeur à donner un préavis de sept jours à tout employé qui doit être affecté à bord d'un navire (Association du groupe de la navigation aérienne et Conseil du Trésor, dossier de la Commission 185-2-325);*

— Proposition selon laquelle les employés reçoivent une copie de leur évaluation de rendement, signent leur évaluation et ont la possibilité d'y inscrire des commentaires (Association des employés du Conseil de recherches et Conseil national de

H-2 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(2) Le paragraphe 56(2) s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

70.(1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

H-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, dont la teneur suit, énonce les questions qui peuvent ou non faire l'objet d'une décision arbitrale:

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES



requis à l'agent négociateur. De plus, elle a ordonné à l'employeur de respecter ses obligations contractuelles à l'avenir, d'amorcer immédiatement des consultations avec l'agent négociateur si tel était le vœu de celui-ci et d'afficher la décision de la Commission à des endroits bien en vue pour une période de 60 jours. Cependant, la Commission a refusé d'ordonner à l'employeur de cesser d'obliger les employés à utiliser le nouveau matériel, puisque les deux parties avaient convenu de favoriser la mise en oeuvre de changements techniques.

employés avaient le droit d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires.

AFFAIRES RENVOYÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

G-19 L'article 98 de la Loi autorise l'employeur ou un agent négociateur à faire respecter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective en demandant à la Commission de rendre une décision à cette fin. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission 169-2-456 et 457), une disposition de la convention collective obligeait l'employeur à donner à l'agent négociateur un avis écrit d'au moins 120 jours lorsqu'il envisageait d'instaurer dans le lieu de travail des transformations techniques qui allaient entraîner des changements importants dans les conditions de travail des membres de l'unité de négociation. L'employeur était en outre tenu de consulter l'agent négociateur au sujet des effets du changement technologique sur les employés en question.

G-20 Le travail de certains employés consistait à recevoir, à assembler, à analyser, à vérifier et à traiter des données. Par le passé, ces employés établissaient simplement la documentation statistique, puis passaient l'information à une autre section, qui s'occupait de l'entrée des données dans les banques informatisées. Afin de rationaliser ses méthodes, l'employeur a décidé d'installer des ordinateurs reliés à son réseau pour les employés en question, leur confiant ainsi la responsabilité d'entrer eux-mêmes les données statistiques qu'ils avaient rassemblées. L'employeur n'a donné un avis de ce changement technique qu'environ trois mois après que les ordinateurs et les nouvelles méthodes furent en place. Il n'a pas consulté l'agent négociateur non plus au sujet des effets du changement technique sur les employés. L'employeur a soutenu qu'il n'était pas tenu de le faire parce que l'installation du matériel n'avait eu aucun effet important sur les conditions de travail des employés.

G-21 La Commission a conclu que le remplacement du papier, de la plume, de l'encre et des calculatrices électroniques par des ordinateurs individuels constituait au contraire un changement sensible dans les conditions de travail des employés. Par conséquent, elle a déclaré que l'employeur avait contrevenu à la convention collective lorsque, sachant qu'il allait instaurer un changement technique dans le milieu de travail, il avait omis de donner le préavis

l'affaire *Hopkins* (dossier de la Commission 166-2-17201). Le collègue avec lequel l'employé s'estimant lésé avait changé de quart, conformément aux modalités prévues à la convention collective et avec l'approbation de l'employeur, ne s'est pas présenté au travail. L'employé en cause avait pour sa part déjà respecté son engagement. La procédure d'échange de quarts subordonnait l'approbation de l'échange à la condition que l'employeur n'ait pas à payer d'heures supplémentaires en raison du changement; cependant, l'arbitre a conclu que cette disposition ne s'appliquait pas aux heures supplémentaires payées à un employé appelé à la dernière minute pour remplacer un des employés participant à l'échange. L'arbitre a par ailleurs reconnu que l'employeur pouvait, si le temps le permettait, annuler l'échange et obliger l'employé qui devait initialement effectuer le quart à l'horaire à travailler. Puisqu'en l'occurrence il ne s'était pas prévalu de ce droit, l'échange de quarts autorisé équivalait à un changement pour les employés concernés; une fois l'échange approuvé, ceux-ci se trouvaient à assumer la responsabilité de se présenter au travail conformément à l'horaire révisé. L'arbitre a tranché en faveur de l'employé s'estimant lésé, concluant que celui-ci n'aurait pas dû être puni pour ne s'être pas présenté à un quart qui n'était plus le sien.

G-18 Dans *Dinney et autres* (dossiers de la Commission 166-2-16414 à 16421), la question en litige était de savoir si l'employeur pouvait être obligé de verser une prime lorsqu'il modifiait les cycles des postes des employés sans leur consentement. L'affaire concernait les pompiers qui, d'après leur calendrier de travail normal, étaient tenus depuis des années d'effectuer des cycles où alternaient jours de travail et jours de repos, un certain nombre de jours de repos étant prévu tous les six jours. À cause du nombre anormal de demandes de congé et d'absences dues à des cours de formation, l'employeur avait demandé aux employés en cause d'accepter que soit modifiée l'horaire de leurs quarts. Lorsque sa demande a été refusée, l'employeur a unilatéralement modifié le cycle des postes et ordonné aux employés de travailler certains jours où ils s'attendaient à être en repos. L'arbitre a reconnu que l'employeur avait agi de bonne foi en cherchant à protéger les nombreux congés qui avaient été accordés, mais il a fait remarquer que les employés avaient subscéquentement été tenus de travailler des jours qui auraient été des "jours de repos" selon leur calendrier de travail normal et établi; de plus, les changements avaient été effectués sans qu'on leur donne un avis suffisant aux termes de la convention collective. Par conséquent, en dépit des bonnes intentions de l'employeur, les

majoré, il n'y a aucune raison pour que les congés compensatoires ne puissent l'être également.

G-16 Dans *Maskeri* (dossier de la Commission 166-2-16892), la question de la rémunération d'intérim reposait sur le traitement auquel avait droit l'employé pour les heures prises en congé annuel. L'employé en question, dont le congé annuel prolongé avait été autorisé à l'avance, a eu des périodes d'emploi intérimaire interrompues seulement par un congé annuel payé, que l'employeur a tenté de rémunérer au taux applicable au poste d'attache du fonctionnaire, lequel taux était bien entendu inférieur. L'arbitre a reconnu que, sur le plan comptable, un crédit de congé annuel acquis par un employé à un taux donné, mais utilisé plus tard et après que celui-ci a bénéficié d'une promotion, pouvait être considéré comme augmentant le passif non réglé de l'employeur. Selon lui, la convention collective prévoyait qu'un employé acquerrait des crédits de congé annuel mensuellement à un taux qui augmentait avec la durée du service continu. En vertu de la convention, d'estimer l'arbitre, il y avait deux façons de rémunérer ces crédits: sous forme d'un paiement en espèces calculé à un taux convenu, ou sous forme d'un congé payé, qu'il a décrit comme le fait de prendre ou d'utiliser un crédit de congé pour une absence durant laquelle l'employé, si ce n'était du consentement de l'employeur, devrait normalement travailler, sans quoi il s'exposerait à une sanction disciplinaire ou à un renvoi. Aux yeux de l'arbitre, l'utilisation de ce crédit, quel que soit le moment où il avait été acquis, garantissait la sécurité de la rémunération quotidienne de l'employé au moment où il était utilisé. Il a donné raison à l'employeur selon qu'un employé en vacances ne pouvait être réputé être en train d'exercer les fonctions rattachées à sa nomination intérimaire, mais il a signalé que la raison d'être des congés autorisés était précisément de faire en sorte que le fonctionnaire n'ait pas à être présent au travail ni à exercer ses fonctions pour avoir droit à la protection salariale; prendre un congé autorisé n'a pas pour effet de mettre un terme au droit de l'employé à ses avantages, ni de le détacher de son poste. Conclure autrement pourrait signifier que tout employé qui s'absenterait du travail, même en étant protégé par un congé autorisé, risquerait d'être considéré comme manquant à son devoir et de perdre — selon le caprice de l'employeur — les droits que lui accorde la convention collective.

G-17 Lorsque deux employés ont décidé de changer de quarts et que l'un d'eux ne se présente pas au travail comme entendu, le second doit-il assumer le coût de l'inconvénient qui a été causé à l'employeur? C'est précisément la question qui s'est posée dans

et "participer à une réunion", l'arbitre a conclu que le libellé de la disposition ne signifiait pas forcément que le fait d'adresser ou non la parole aux parties présentes à la réunion constituait un critère pour accorder ou refuser le congé payé.

G-14 Lorsqu'il est question de traitement dans le contexte de nominations "intérimaires", on considère en général que l'employé désigné pour remplir les fonctions d'un niveau de classification plus élevé sera rémunéré comme s'il avait été nommé à ce niveau pendant la durée de son affectation. Mais quel taux de rémunération s'applique lorsqu'un employé utilise ses crédits de congé annuel pendant la période d'intérim ou lorsque l'employeur décide de rémunérer en espèces les congés acquis par l'employé au cours de son affectation intérimaire? Dans *Robert* (dossier de la Commission 166-2-17653), une employée exerçant par intérim les fonctions d'un poste de niveau supérieur au sien et touchant le traitement prévu pour ce niveau s'était fait rémunérer en congés compensatoires pour les heures supplémentaires effectuées. À la fin de l'exercice, et pendant que l'employée occupait toujours le poste intérimaire en question, l'employeur a choisi de lui payer en espèces le congé non utilisé. Il a décidé, cependant, de calculer la somme qui lui était due en fonction de son poste d'attache, donc d'un taux de rémunération inférieur.

G-15 L'arbitre a d'abord conclu qu'un employé avait droit aux avantages du poste intérimaire "tout comme s'il y avait été officiellement nommé, pour la durée de ses fonctions". Il a affirmé qu'il importait peu que l'employé eût été appelé à exercer par intérim les fonctions d'un poste de niveau supérieur à la suite d'une nomination en bonne et due forme ou de l'application d'un "mécanisme". Il a noté qu'il n'y avait eu aucun changement dans les dispositions de la convention collective depuis la nomination initiale de l'employée ni aucune interruption dans son emploi avant les incidents ayant donné lieu au grief. L'arbitre a poursuivi en disant que l'expression "rémunération d'intérim" utilisée dans la convention collective avait une extension plus large que "salaire" ou "salaire régulier" et qu'elle englobait la rémunération des heures supplémentaires. Reprenant l'expression "fiction juridique ou légale" qu'avait utilisée l'employeur pour décrire le fait qu'un employé nommé à un poste par intérim pouvait être rémunéré à un niveau supérieur pendant qu'il remplissait les fonctions de ce poste, l'arbitre a déclaré qu'il ne voyait pas pourquoi une telle "fiction" cesserait de s'appliquer dans le cas du travail supplémentaire — qui est la continuation des heures normales prévues à l'horaire. Par conséquent, si le travail supplémentaire peut être rémunéré en espèces au taux

s'asseoir lorsqu'on le lui ordonna. L'employeur a congédié l'employé à la suite de ces fautes de conduite. Subséquemment, ce dernier a tenté de justifier son refus d'exécuter la tâche qui lui avait été assignée en prétendant qu'il s'agissait d'un refus de travailler fondé sur la partie IV du Code canadien du travail. L'arbitre a répondu que le fonctionnaire aurait dû invoquer la partie IV du Code au moment où il avait refusé d'accomplir le travail en question; il ne pouvait le faire rétroactivement. Néanmoins, l'arbitre a conclu que le congédiement était une sanction trop sévère dans les circonstances et il y a substitué une suspension de dix jours.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-12 Les relations de travail peuvent donner lieu à des situations imprévues qui sont la source de contradictions apparentes, sinon véritables. Une affaire en particulier, l'affaire *Morin* (dossier de la Commission 166-2-17793), illustre bien ce point. En l'occurrence, une clause de la convention collective applicable prévoyait que, sous réserve des nécessités du service — facteur qui n'entrait pas en jeu ici —, l'employeur accorderait un congé payé à un employé qui devait rencontrer la direction au nom de l'agent négociateur. L'employeur avait cependant refusé un congé payé à une employée qui avait assisté à une réunion patronale-syndicale à titre de membre de l'équipe syndicale. L'employeur avait fondé son refus sur le fait que l'employée n'avait semble-t-il pas participé à la réunion, puisqu'elle avait simplement pris des notes sans intervenir dans la discussion.

G-13 L'arbitre a fait remarquer que l'employeur n'avait pas traité équitablement les employés puisqu'il avait accordé un congé à un autre responsable syndical qui assistait aux mêmes réunions que l'employée s'estimant lésée et au même titre que celle-ci. De plus, les réunions s'étaient déroulées selon les règles courantes établies, à savoir qu'un seul porte-parole intervenait pour chaque partie. La question discutée aux réunions était directement rattachée à l'une des conditions d'emploi des membres représentés par l'employée s'estimant lésée, qui était là à la demande de l'agent négociateur en vue de mettre les membres au courant des faits récents. En faisant droit au grief, l'arbitre a reconnu que la disposition litigieuse de la convention collective utilisait le terme "participer", tandis que d'autres dispositions semblaient employer "assister". Après avoir fait la distinction entre les expressions "participer à une conversation"

de découvrir d'autres preuves documentaires. L'arbitre a refusé la demande d'ajournement pour deux raisons. Premièrement, il n'était pas sûr que les documents en question existaient toujours. De plus, même si c'eût été le cas, il était douteux qu'ils eussent pu influencer vraiment sur l'issue de l'affaire. Le grief a finalement été rejeté sur le fond.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-10 Le pouvoir disciplinaire doit s'exercer judicieusement et les sentiments personnels ne doivent pas nuire à l'objectivité. Dans *Delcourt* (dossier de la Commission 166-2-17882), un employé avait reçu une sanction très sévère — une suspension de 20 jours, plus tard réduite de moitié — à la suite d'une infraction mineure, soit une erreur de calcul. Or, il s'agissait là d'une tâche que l'employé avait rarement à exécuter et les conséquences de son erreur, qualifiées de négligence par l'employeur, n'étaient pas graves puisque son travail devait être vérifié par sa superviseuse. Il existait cependant une grave incompatibilité de caractères entre l'employé et sa superviseuse; par le passé, celle-ci lui avait infligé des mesures disciplinaires sévères à la suite de fautes de conduite que l'arbitre a jugées insignifiantes. La superviseuse avait recommandé la suspension de l'employé et établi le dossier à l'appui, ne tenant aucunement compte du fait qu'à l'époque, l'employé était aux prises avec de graves problèmes psychologiques et psychiatriques. L'arbitre a conclu que le problème, au fond, c'était que la superviseuse n'avait pas confiance dans l'employé et que son manque d'objectivité l'avait amenée à évaluer de manière biaisée l'infraction de celui-ci. L'arbitre a jugé la sanction excessive et non raisonnable et lui a substitué une réprimande écrite.

G-11 Un principe fondamental en relations de travail veut qu'un employé qui conteste le bien-fondé d'un ordre de son superviseur obéisse d'abord et se plaigne ensuite. Il y a toutefois certaines exceptions à cette règle. Par exemple, un employé qui a un motif raisonnable de croire que sa santé ou sa sécurité est en danger a le droit de refuser d'obéir aux instructions de son superviseur. Cette exception particulière a été codifiée dans la partie IV du Code canadien du travail. Dans *Légère* (dossier de la Commission 166-2-17971), le superviseur avait ordonné à l'employé, un agent de correction, de participer à la fouille de six détenus, mais il avait refusé de lui fournir une radio portative avec son matériel de sécurité. L'employé avait refusé de procéder à la fouille des détenus et avait même cherché à se battre avec son superviseur, bien qu'il finît par

justice. Il ne faut pas en conclure, cependant, qu'on peut porter des allégations non fondées contre des employés dans le cadre du processus disciplinaire et de la procédure d'arbitrage des griefs. Les affaires *Archambault* (dossier de la Commission 166-2-17692) et *Sauvageau* (dossier de la Commission 166-2-17693), qui sont essentiellement identiques, illustrent bien ce point. Les deux employés avaient été congédiés à la suite des accusations de malhonnêteté portées contre eux. Plus précisément, l'employeur a soutenu qu'ils avaient obtenu à l'avance les questions et réponses devant servir aux entrevues prévues dans le cadre d'un concours. Les allégations étaient fondées sur les notes exceptionnellement élevées obtenues par les fonctionnaires en cause, et sur la similitude entre leurs réponses et les corrigés de réponses que possédaient les examinateurs. Afin de protéger l'intégrité du processus de dotation, l'employeur a convaincu les deux employés de se retirer du concours, après leur avoir promis qu'aucune autre mesure ne serait prise contre eux. Après leur retrait, l'employeur a délibérément détruit tous les documents ayant trait aux entrevues subies par les employés, y compris leurs notes préparatoires et celles des examinateurs. Puis il a congédié les deux employés. Dans les deux affaires, la cause de l'employeur reposait presque entièrement sur des allégations et certains témoignages, qui n'ont finalement pu être corroborés puisque les documents pertinents avaient été détruits.

G-8 Dans les deux affaires, l'arbitre a conclu que le oui-dire n'était pas admissible comme preuve du contenu des documents détruits. La destruction des documents empêchait l'arbitre de vérifier par lui-même si la similitude entre les réponses des employés et celles établies à l'avance par la direction était suffisante pour le convaincre que les employés avaient dû avoir accès aux réponses à l'avance. Ces derniers se voyaient quant à eux privés de la possibilité de prouver leur innocence. Comme ils avaient toujours nié leur culpabilité, leur retrait du concours après les promesses de l'employeur ne pouvait être interprété comme un aveu de culpabilité. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune preuve de leur présomée malhonnêteté et a ordonné qu'ils soient réintégrés.

G-9 Il est généralement reconnu qu'un tribunal administratif, pourvu qu'il respecte les règles d'équité en matière de procédure, est maître de sa propre procédure. Dans *MacLeod et autres* (dossier de la Commission 166-2-17289), les employés s'estimant lésés ont soutenu qu'ils avaient le droit d'être rémunérés au taux des heures supplémentaires pour certains quarts. Au début de l'audience, ils ont demandé un ajournement, alléguant que cela pourrait leur permettre

poste mais de le réaffecter ailleurs. Puisque l'employé était toujours incapable de retourner au travail après avoir épuisé ses crédits de congé de maladie, il a utilisé ses crédits de congé annuel pour le reste de son absence qui, au total, a duré plus d'un an et demi.

G-5 L'employeur a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire ces griefs parce que jamais l'employeur n'avait pris de mesures disciplinaires contre l'employé. L'arbitre a rejeté cet argument, estimant que l'ordre qui avait été donné à l'employé de s'absenter du lieu de travail et sa réaffectation subséquente constituaient clairement des mesures disciplinaires. L'employeur a fait savoir qu'il serait prêt à rétablir les crédits de congé de maladie que l'employé avait utilisés à partir du moment où celui-ci avait quitté le lieu de travail à la demande de l'employeur jusqu'à sa réaffectation. À la lumière du jugement prononcé par la Cour d'appel fédérale dans *Massip c. Canada* (1985) 61 N.R. 114, l'arbitre a cependant conclu que l'employé avait droit à un dédommagement beaucoup plus important. Entre autres pertes pécuniaires, il avait épuisé tous ses crédits de congé de maladie et de congé annuel pendant sa maladie qui décollait des mesures prises par l'employeur.

G-6 Par conséquent, l'arbitre a ordonné à l'employeur de rétablir les crédits de congé de maladie et de congé annuel de l'employé; il a en outre accordé à ce dernier une somme indéterminée pour le dédommager de la perte d'heures supplémentaires qu'il aurait normalement pu faire. Il a décidé, toutefois, de ne pas réintégrer l'employé dans son ancien poste, en partie parce que ce poste n'existait plus, mais également parce que l'animosité qui régnait entre les parties rendait peu souhaitable son retour au Centre des conférences. L'arbitre a déclaré que celui-ci avait le droit d'être placé dans un poste, pour une durée indéterminée, qui correspondait réellement à son niveau de classification. L'arbitre a conclu, par contre, qu'il ne pouvait dédommager l'employé des frais de stationnement qu'il devait payer depuis sa réaffectation; il ne pouvait non plus lui accorder de dédommagement au titre de l'intérêt perdu sur le salaire qui avait tardé à lui être versé pendant son congé de maladie, des frais médicaux et juridiques qu'il avait dû payer, du stress mental qu'il avait subi, du tort fait à sa réputation, etc.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-7 Devant les tribunaux administratifs, les règles de la preuve ne sont pas appliquées avec la même rigueur que dans les cours de

qu'en vertu de cette dernière loi. Mais qu'en est-il des cas où cette loi ne s'applique pas?

G-3 Dans l'affaire *Descôteaux* (dossier de la Commission 166-3-1777), un employeur distinct, non assujéti à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, avait mis fin à l'emploi de l'employé. Il soutenait que ce dernier avait abandonné son poste et que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire l'affaire. Il fondait sa décision uniquement sur son propre manuel de gestion du personnel, document que l'arbitre a jugé sans effet légal ou réglementaire. La cessation d'emploi avait résulté du refus persistant de l'employé de retourner au travail à la suite d'une longue maladie, bien qu'il fût déclaré apte à travailler. Ce refus n'était pas total, puisque l'employé avait subordonné son retour au travail au règlement d'un autre grief qu'il avait déposé. L'affaire a été compliquée davantage par la tentative de l'employeur de faire déclarer l'employé incapable de remplir ses fonctions. L'arbitre a jugé que puisque la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'appliquait pas, il avait plus de liberté pour examiner la nature exacte de la mesure prise par l'employeur. Il a conclu qu'après avoir laissé la situation s'éterniser, l'employeur avait cherché à punir le refus persistant et volontaire de l'employé de se présenter au travail, mais qu'il avait fait passer la sanction pour une déclaration tardive d'abandon de poste, fondée sur un manuel interne sans force exécutoire. De plus, l'employeur savait pertinemment que l'employé était disposé à reprendre le travail dès le règlement de l'autre grief. Dans ces circonstances, l'arbitre a conclu que les mesures prises par l'employeur étaient en fait de nature disciplinaire, et il a donc assumé la compétence. L'affaire n'a pas été entendue au fond cependant, car peu de temps après les parties ont informé la Commission qu'un règlement était intervenu.

G-4 Dans *Lavigne* (dossiers de la Commission 166-2-16452 à 16454, 16623, 16624 et 16650), l'employé s'estimant lésé, qui était directeur du Centre des conférences du gouvernement du Canada, avait été accusé, dans une note anonyme envoyée à l'employeur, de s'être approprié frauduleusement des biens de l'administration fédérale. Trois enquêtes, dont une menée par la Gendarmerie royale du Canada, n'ont rien prouvé à propos de cette allégation. À la demande de cette force policière, l'employé a reçu l'ordre de prendre un congé annuel, faute de quoi il serait suspendu sans traitement pour la durée de l'enquête. Celui-ci a plutôt pris un congé de maladie avec certificat, le stress de la situation l'ayant rendu malade. Environ un mois après qu'il eut commencé à utiliser ses crédits de congé de maladie, l'employeur a décidé de ne pas le retourner à son ancien



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 Depuis son entrée en vigueur, la Loi a toujours restreint la compétence des arbitres à deux catégories de griefs: ceux ayant trait à des types limités de mesure disciplinaire et ceux portant sur l'interprétation et l'application d'une convention collective. De plus, la Loi prévoit que les griefs concernant une convention collective ne peuvent être renvoyés à l'arbitrage qu'avec l'appui de l'agent négociateur accrédité. Dans *Beaulieu* (dossier de la Commission 166-2-18409), l'employé en cause a soutenu qu'on lui avait refusé une augmentation d'échelon après qu'il eut occupé un poste à titre intérimaire pendant un an. Il n'a pas maintenu qu'il s'agissait d'un grief découlant d'une mesure disciplinaire — c'est-à-dire un grief de la première catégorie. Pour être arbitrable, donc, son grief devait porter sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective. Il a été établi, cependant, qu'il n'y avait pas d'unité de négociation pour le groupe Organisation et Méthodes, dont cet employé faisait partie, et que, par conséquent, il n'y avait pas non plus d'agent négociateur pour le représenter. Le litige portait sur la rémunération, une question habituellement régie par une convention collective, mais en l'occurrence il n'y avait pas de convention. Par conséquent, l'arbitre n'a pu faire autrement que de rejeter le grief, faute de compétence.

G-2 Les trois lois qui régissent les relations de travail dans la fonction publique fédérale — la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur l'administration des finances — établissent le champ de compétence de chacune. Le "congédiement" disciplinaire qui relève de la compétence de la Commission est une forme de cessation d'emploi dont le sens est très restreint à la différence des autres formes de cessation d'emploi prévues dans la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et qui ne peuvent faire l'objet d'un redressement

reconnu qu'il était possible qu'une procédure soit dangereuse *per se*. Elle a aussi jugé qu'on avait pris des mesures satisfaisantes pour dissiper les inquiétudes de l'employé en cause au moment où la procédure avait été mise en oeuvre.

F-11 Le "syndrome des bureaux" a fait l'objet d'un certain nombre de demandes d'examen de décisions d'agents de sécurité qui avaient jugé qu'il n'existait pas de danger au lieu de travail. Dans l'une de ces affaires, la Commission a dû examiner les prédispositions et les allergies d'une employée au regard de l'application de normes générales. Au cours de l'enquête, une équipe d'agents de sécurité avait effectué de nombreux examens sans rien découvrir qui pût être relié aux réactions allergiques de l'employée. Celle-ci avait refusé de subir des examens de dépistage d'allergies, mais elle insistait pour qu'on procède à toute une série d'autres examens dans le bâtiment où elle travaillait. Jugant qu'ils avaient effectué les examens voulus et que rien ne les obligeait à étudier les réactions de la requérante à son environnement, la Commission a confirmé la décision des agents de sécurité (*Bugden et le Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 165-2-55).

Recherche scientifique continuait d'exister, bien que son effectif eût baissé.

F-8 La question de la liberté des fonctionnaires de dénoncer publiquement la politique gouvernementale est revenue sur le tapis dans l'affaire *Clough et autres et le Conseil du Trésor et autres* (dossier de la Commission 161-2-511). Le plaignant, un agent des douanes, était président de la section locale de son syndicat. À ce titre, il avait été invité à s'adresser à une association syndicale plus importante sur la façon dont les consommateurs seraient affectés par le libre-échange. Juste avant qu'il prononce son allocution, la direction l'avait prévenu qu'il ferait l'objet de mesures disciplinaires s'il le faisait. Bien que le plaignant n'eût pas prononcé son allocution par suite de cette menace, il avait reçu une réprimande écrite l'avertissant que le Ministère ne tolérerait pas de conduite inacceptable de cette nature. L'employé et son agent négociateur ont porté plainte à la Commission en vertu de l'article 20 de la Loi, alléguant que ce geste de l'employeur violait les articles 6 et 8 de la Loi du fait qu'il s'agissait là d'ingérence dans leurs activités licites respectives.

F-9 La Commission a fait droit aux plaintes après avoir conclu que "les activités auxquelles M. Clough s'était adonné tant en sa qualité de fonctionnaire qu'en tant que représentant syndical, n'[avaient] eu aucun effet négatif sur son aptitude à accomplir efficacement ses fonctions ni sur la façon dont le public percevait cette aptitude". La Commission a toutefois laissé entendre que, puisque l'allocation n'avait pas été prononcée, elle ne savait pas si le plaignant aurait "attaqué de manière soutenue et très visible" la politique du gouvernement sur le libre-échange ni s'il se serait conduit "d'une manière incompatible avec ses fonctions en tant qu'employé du gouvernement", au point que des mesures disciplinaires auraient pu être justifiées.

F-10 Aux termes des dispositions "Hygiène et sécurité professionnelles" de la Partie IV du Code canadien du travail, l'employé qui conteste le rapport d'un agent de sécurité selon lequel il n'existe pas de danger au lieu de travail peut faire renvoyer cette décision à la Commission. Dans l'affaire *André Hudon et le Conseil du Trésor (Défense nationale)* (dossier de la Commission 165-2-54), l'employé alléguait que la procédure de ravitaillement des avions militaires dont le moteur était en marche créait un danger. Dans la décision qu'elle a rendue et qui confirmait la décision de l'agent de sécurité, qui estimait qu'il n'y avait pas de danger, la Commission a

qu'elles échappent totalement au contrôle de la partie cherchant à être libérée de ses obligations. L'employeur a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale pour obtenir une révision de la décision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. L'affaire est en instance. (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor - Groupe Traitement des données*, dossier de la Commission 181-2-279, dossiers de la Cour A-672-88 et A-1085-88).

F-5 L'article 51 de la Loi prévoit le maintien en vigueur des conditions d'emploi d'une convention collective après signification de l'avis de négocier. Dans l'une des affaires dont la Commission a été saisie, elle a dû décider si les conditions d'emploi d'une convention collective restaient en vigueur dans le cas d'une nouvelle unité de négociation formée par scission d'une unité de négociation plus importante déjà assujettie à une convention collective. Cette question a été tranchée dans *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 148-2-145); et *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, G. Veilleux et L.M. Tenace (dossier de la Commission 161-2-495).

F-6 Le groupe Recherche scientifique, dont l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité, était assujetti à une convention collective contenant une disposition selon laquelle l'employeur était tenu de retenir à la source les cotisations syndicales de tous les fonctionnaires membres de l'unité de négociation et de les remettre à l'Institut. Le sous-groupe Examen des brevets s'est séparé du groupe Recherche scientifique pour devenir une unité de négociation distincte; à ce moment-là, il a donné avis de négocier. L'employeur a cessé à peu près en même temps de retenir à la source les cotisations syndicales des employés membres de la nouvelle unité Examen des brevets. L'agent négociateur a allégué que l'employeur avait par conséquent violé le gel des conditions d'emploi de la convention collective en modifiant l'une de ces conditions après signification de l'avis de négocier.

F-7 La Commission a jugé qu'il ne pouvait pas y avoir en l'occurrence de maintien en vigueur des conditions d'emploi de la convention collective, puisque les examinateurs de brevets constituaient une nouvelle unité de négociation qui n'avait pas été partie à la convention collective maintenue en vigueur; par conséquent, ils n'étaient plus assujettis à ses dispositions. L'unité de négociation Examen des brevets ne pouvait pas être considérée comme un successeur aux termes de la Loi, étant donné que le groupe

F-4 Quand la question a été renvoyée à la Commission pour un nouvel examen, l'employeur a tenté de justifier son manquement en invoquant la charge de travail requise pour la préparation des listes. La Commission a rejeté cette explication en disant qu'il s'agissait là d'un cas d'incompétence interne et que, pour que le motif du retard soit valable, il faudrait que les conditions soient imprévisibles et

F-3 L'agent négociateur a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale pour obtenir une révision judiciaire de la décision; il a eu gain de cause. La Cour a jugé que la Commission avait fait erreur en autorisant l'employeur à fournir sa liste en retard, sans toutefois exclure la possibilité que la Commission pourrait, dans une situation appropriée et pour un motif valable, libérer l'employeur des conséquences de son manquement.

F-2 Dans l'une des affaires traitées au cours de l'année, l'agent négociateur avait contesté la validité de la liste parce que l'employeur l'avait fournie trois jours en retard. La Commission a accepté la liste, jugeant que, bien que la loi dispose que l'employeur "fournit" une liste dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, le libellé de la loi est indicatif plutôt qu'obligatoire. Elle a toutefois averti l'employeur qu'un retard comme celui-là devait être l'exception plutôt que la règle.

F-1 Avant que la conciliation puisse commencer, la Commission doit déterminer quels sont les employés de l'unité de négociation qui seront désignés aux termes du paragraphe 79(1) de la Loi. Il s'agit des employés exerçant des fonctions qui sont nécessaires pour la sécurité du public. Conformément à l'article 79, l'employeur doit fournir, dans les 20 jours qui suivent l'avis de négociation collective, une liste des employés dont il propose la désignation.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS



plus de 85 000 fonctionnaires. Dans ce cas-ci comme dans les autres, l'argument de l'agent négociateur était fondé sur le respect du délai de production des listes de désignations proposées par l'employeur. La décision de la Commission n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année.

E-36 Il faut féliciter les parties à la négociation collective et les personnes qui ont contribué à cette longue procédure de négociation et de conciliation d'avoir rendu possible la signature d'un protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le 5 mars 1989. Les résultats du scrutin de ratification n'étaient pas encore connus à la fin de l'année.

E-32 À la mi-février, les parties avaient préparé un projet global en vue d'une entente de principe. Comme d'habitude, il a fallu céder la place aux protagonistes, de sorte que les conciliateurs indépendants ont été remerciés. Le président et le personnel des Services de médiation ont poursuivi la conciliation avec les représentants des parties.

E-33 Parallèlement à l'établissement de la procédure de conciliation et à la reprise des négociations, la Commission a tenu sa première audience sur la désignation. L'Alliance s'était plainte que les propositions de désignation du Conseil du Trésor à l'égard des employés du groupe Traitement des données n'avaient pas été produites dans les délais prescrits. La décision que la Commission avait rendue le 16 mai à ce sujet, et qui avait été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale, lui avait été renvoyée pour qu'elle rende une nouvelle décision. La Commission a rendu une décision majoritaire dans laquelle elle dit: "... conformément à la décision de la Cour d'appel fédérale, les parties sont présumées avoir convenu qu'il ne devait pas y avoir d'employés désignés au sein de l'unité de négociation Traitement des données." Ce jugement a naturellement influé sur le climat des négociations. L'agent négociateur s'était fait donner un mandat de grève par ses membres, mais cela bien avant que ceux-ci soient en mesure de faire une grève légale aux termes de la Loi.

E-34 Le 28 novembre 1988, la Commission a tenu une autre audience sur la question des employés désignés, cette fois-ci à l'égard de l'unité de négociation Manoeuvres et Hommes de métier. L'Alliance cherchait alors à prouver que les propositions du Conseil du Trésor n'avaient pas été produites dans les délais prescrits et qu'elles n'auraient pas dû faire l'objet d'une audience. Une décision favorable à ce point de vue aurait signifié qu'un autre groupe aurait pu organiser une grève à laquelle un nombre considérable de membres de l'unité de négociation aurait participé le moment venu. À la fin de l'année financière, la décision n'avait pas encore été rendue. Là encore, toutefois, l'affaire a influé sur le climat des négociations.

E-35 Au début de janvier 1989, la Commission a tenu une autre audience concernant la désignation d'employés membres de six autres groupes qui participaient aussi à la conciliation, à savoir les groupes Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications, et Administration des programmes, qui comptent

lettre datée du 28 septembre, à condition que la nomination des conciliateurs ne retarde pas l'établissement des bureaux de conciliation qu'il avait lui-même réclamés.

F-28 Les parties se sont entendues sur la désignation des membres du groupe Bibliothèque, de sorte que la Commission a pu tenir une audience au sujet du mandat et mettre ainsi la dernière main aux préparatifs de l'établissement du bureau de conciliation pour ce groupe.

F-29 Le 26 octobre, le président de la Commission a informé les parties qu'il était disposé à nommer cinq conciliateurs pour les aider dans leurs négociations. Chacun des conciliateurs s'est vu confier la responsabilité d'un certain nombre d'unités de négociation, et le directeur des Services de médiation a été chargé de coordonner leurs efforts. M. Deans a déclaré: "De cette façon, il sera possible d'envisager toutes les questions intéressant chaque groupe, tout en évitant les répétitions inutiles lorsqu'il s'agira d'expliquer et d'étudier ces questions." Les cinq groupes auxquels le président s'était arrêté reflétaient plus ou moins exactement la composition des catégories prévues par la Loi.

F-30 L'équipe des conciliateurs était composée de quatre membres neutres, MM. R. Doucet, R. Illing, J. Hopper et O. Mancini, et de M. Paul Morin, des Services de médiation. Les négociations ont été plus longues que prévu, de sorte que certains conciliateurs ont changé. Les services de M. Bernstein ont été retenus à titre de membre neutre, tandis que M. Strike a commencé à participer directement à la négociation comme conciliateur, en plus d'en assurer la coordination. Le président de la Commission a lui aussi été amené à participer de plus en plus à la négociation, et ce, de façon régulière.

F-31 Cette démarche de négociation et de conciliation s'est poursuivie durant les mois de janvier et de février, les deux parties avaient fini par accepter le compromis du président, malgré leurs réticences. Les principaux écueils des négociations ont été invariablement focalisés sur des questions de procédure; les conciliateurs étaient tous conscients qu'il leur fallait marcher sur des oeufs. Les parties ont tenté de se pencher sur des questions communes au départ, mais elles ont aussi consacré un certain temps à une ou deux questions intéressant particulièrement un certain nombre de groupes. L'atmosphère d'émulation qui régnait entre les différentes tables a parfois été saine et utile, mais elle s'est révélée nuisible plus d'une fois.

négoçier séparément pour chaque unité. Le 15 janvier 1988, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a elle aussi présenté une demande à la Commission, en accusant l'employeur de "refuser de négoçier de bonne foi". Les deux demandes ont été rejetées par la Commission dans la décision qu'elle a rendue après avoir tenu une audience à ce sujet le 24 février 1988. Les parties ont été invitées avec instance à "se rencontrer et à commencer à négocier le plus tôt possible, en mettant de côté leurs idées préconçues quant au comportement et aux mobiles de l'autre".

E-25 Les séances de négociation entre les parties ont commencé en mai 1988. Les équipes de négociation de l'Alliance étaient constituées en fonction des sept tables de négociation, chacune représentant plusieurs unités de négociation, et celles du Conseil du Trésor en fonction de chaque unité de négociation. Il n'est donc pas surprenant que les progrès aient été virtuellement inexistant. Les propositions du syndicat étaient regroupées dans deux brochures, l'une sur les revendications pour la convention cadre, qui contenait les points communs à tous les groupes, et l'autre sur les revendications pour les tables 1 à 7, qui contenait les points particuliers à chaque groupe. L'employeur a déposé des propositions pour quelques groupes, comme s'il négociait pour des unités de négociation individuelles. Il y a eu beaucoup de discussions sur certaines questions d'application commune et sur certains points particuliers à des groupes donnés, mais aucune clause n'a été paraphée pour indiquer qu'elle avait été acceptée par les deux parties.

E-26 À la fin de l'été, il était de nouveau devenu évident que les parties accordaient plus de poids à la procédure qu'au contenu des négociations. Le 8 septembre 1988, l'employeur a demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour les quatre unités de négociation suivantes: Commis aux écritures et aux règlements, de la catégorie Soutien administratif; Services administratifs, de la catégorie Administration et Service extérieur; Bibliothèqueéconomie, de la catégorie Scientifique et Professionnelle; et Services divers, en attendant l'établissement d'une liste des employés exerçant des fonctions nécessaires pour la sécurité du public.

E-27 Le 19 septembre, l'Alliance a demandé la nomination de conciliateurs pour tous les groupes participant à la négociation; elle a aussi demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour les groupes dont l'employeur n'avait pas fait état dans sa demande. L'employeur s'est dit d'accord sur la demande de l'Alliance dans une

négociation étaient venues à expiration entre août 1987 et février 1988 et que la convention cadre devait expirer le 30 juin 1988.

E-22 Les parties ont eu des discussions en 1987 afin d'établir la procédure de négociation de la convention cadre. L'agent négociateur s'était fait dire très clairement par ses membres qu'ils considéreraient comme inacceptable toute forme de négociation cadre faisant appel à la conciliation obligatoire. Toutefois, le président du Conseil du Trésor avait informé le président de l'Alliance que l'employeur n'accepterait pas la négociation cadre sans conciliation obligatoire. L'employeur avait alors répété son offre de réduire le nombre de tables de négociation de moitié, à partir des 27 qu'il aurait normalement fallu pour les 34 unités de négociation. Le 4 décembre 1987, l'Alliance a officiellement informé le Conseil du Trésor qu'elle ne prorogerait pas le protocole d'accord antérieur. L'employeur a répété qu'il n'était pas disposé à entreprendre des négociations cadres sans que celles-ci soient assorties de la conciliation obligatoire. Les parties ne se sont pas entendues sur la procédure.

E-23 L'agent négociateur a proposé un compromis, à savoir sept tables de négociation distinctes regroupant chacune de cinq à sept unités de négociation. Les employés auraient conservé le droit de grève, et les négociations auraient porté sur des questions considérées comme communes à tous les groupes à toutes les tables, de même que sur des questions considérées comme communes à la totalité ou à une partie des unités de négociation représentées à chaque table. L'employeur a répliqué qu'une batterie de sept tables de négociation était inacceptable. Il a en outre demandé à être informé de la composition des équipes de négociation syndicales pour les futures négociations. De plus, il a dit être d'avis que, quand le protocole d'accord régissant les négociations en vue d'une convention cadre ne serait plus en vigueur, les parties devraient revenir à la formule précisée dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, c'est-à-dire qu'elles devraient négocier séparément pour chaque groupe. Bref, bien que les deux parties aient publiquement exprimé le désir de commencer à négocier collectivement, elles étaient manifestement arrivées à une impasse sur la façon de le faire.

E-24 Le 23 décembre 1987, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission, en vertu de l'article 18 de la Loi, de déclarer que l'Alliance ne négocierait pas de bonne foi et de lui ordonner de "respecter la procédure de négociation collective envisagée par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique", à savoir de

E-21 Au début de l'année à l'étude, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor n'étaient pas encore convenus d'une méthode propre à remplacer l'ancien protocole d'accord régissant les négociations en vue d'une convention cadre, en dépit du fait que les conventions collectives des 34 unités de

NEGOCIATION CONCERTEE

E-20 En fin de compte, le président de la CRTFP a convoqué une réunion des principaux représentants des deux parties. Il a quitté la réunion lorsqu'il est devenu manifeste que les parties voulaient obtenir une interprétation de la Loi à la réunion même, mais après qu'elles furent convenues d'étudier d'avantage la question avec l'aide du directeur des Services de médiation. Après plusieurs rencontres avec le directeur, les parties ont fini par consentir à signer une convention collective reprenant les recommandations obligatoires des bureaux de conciliation et précisant les dates d'application des avantages sociaux définis dans les recommandations. Cette convention n'a pas été signée pendant l'année à l'étude.

E-19 Le fait que le rapport se présentait sous la forme d'un projet de convention collective a renforcé l'opinion de l'Institut professionnel, qui estimait que le rapport était l'équivalent d'une décision arbitrale. D'un autre côté, l'employeur était tout aussi déterminé à insister pour qu'une convention collective en bonne et due forme soit signée.

E-18 Les bureaux ont continué à travailler pendant tout le reste de l'année civile, la plupart du temps dans des réunions de travail où toutes les parties étaient présentes. Ils ont produit leur rapport le 23 février 1989. Comme les parties avaient convenu dès le départ d'accepter la conciliation obligatoire aux termes de la Loi, il n'a pas été nécessaire de procéder à un scrutin de ratification.

E-17 La première réunion des bureaux a eu lieu le 27 mai. Un certain nombre de questions ont été réglées, et les parties ont obtenu des éclaircissements sur les questions qui restaient à résoudre, mais, bien qu'elles se soient rencontrées pour 14 jours de négociations directes, elles n'ont pas réussi à s'entendre sur grand-chose.

des mandats des bureaux ont été communiqués le 11 mai. Les bureaux des 17 groupes de négociation étaient tous formés des mêmes représentants des parties et du même président et siégeaient tous simultanément.

langue. L'entente de principe prévoyait que cette question devait être renvoyée à l'arbitrage spécial, les parties devant chacune nommer un membre de la commission d'arbitrage, tandis que le président de la Commission devait nommer le président. À la fin de l'année à l'étude, cette commission d'arbitrage avait été dûment établie, mais elle n'avait pas encore convoqué sa première réunion.

PLAINTES

E-13 Au cours de l'année, le personnel a fait enquête sur 26 plaintes, dont plusieurs relevaient, comme l'année précédente, de la Partie IV du Code canadien du travail. En outre, il y a eu de nombreuses enquêtes en réponse à des demandes officielles émanant d'employés. Après consultation, on conseille habituellement aux requérants de communiquer avec le personnel des Relations de travail de leur ministère ou avec leur agent négociateur. Les parties appuient cette façon de procéder, de sorte que le nombre de ces cas augmentera vraisemblablement.

EXAMENS

E-14 Lorsque l'employeur demande l'exclusion de l'unité de négociation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation tente d'aider les parties à s'entendre. Lorsqu'il n'y arrive pas, la Commission charge l'agent de médiation, qui fait alors office d'examinateur, d'étudier les tâches des employés dont on propose l'exclusion et de lui présenter un rapport à ce sujet. La Commission fonde sa décision sur ce rapport et sur les observations des deux parties. Au cours de l'année à l'étude, elle a nommé deux examinateurs, mais il n'y a eu qu'un examen, portant sur les tâches de 13 fonctionnaires.

E-15 Il faut féliciter les parties d'avoir réussi à régler 48 affaires avec l'aide d'un médiateur sans qu'un examen s'impose. Toutefois, elles n'ont pas fait grand-chose pour réduire l'arrière d'objections aux propositions.

NÉGOCIATION COMMUNE

E-16 Le 6 mai 1988, 17 bureaux de conciliation ont été établis dans le cadre de la négociation commune entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, en réponse à des

nommé en septembre, M. O. Mancini. À la mi-octobre, les parties ont conclu une entente de principe qui a été ratifiée par les membres au début de décembre.

E-9 Le rapport du bureau de conciliation établi à l'égard du groupe Vérification a été rendu public le 21 décembre 1987, mais il ne contenait pas de recommandations particulières sur les rajustements de rémunération ni sur la durée de la convention (voir le rapport annuel de 1987-1988). M. John Hopper a été nommé médiateur en février 1988; il a rencontré les parties au mois suivant, en mars. Bien que la médiation ait abouti à une entente de principe, le syndicat a refusé de signer un protocole d'entente, de sorte que, lorsqu'il a été distribué à ses membres, le contenu de l'entente n'était pas ratifié.

E-10 Le groupe Vérification n'avait pas signé depuis 12 ans une convention collective négociée de son plein gré, et il avait eu recours à l'arbitrage à sept reprises. La situation était d'autant plus compliquée qu'un certain nombre de vérificateurs avaient pris des mesures pour remplacer l'agent négociateur qui les représentait pendant la médiation. En juin 1988, M. Ken Strike, le directeur des Services de médiation, a été nommé médiateur pour venir en aide aux parties; M. Paul Morin, l'agent principal de médiation, lui a prêté main-forte. Les parties ont conclu une entente de principe lorsqu'elles se sont rencontrées face à face après deux jours de médiation. L'entente a par la suite été ratifiée par les membres du groupe.

E-11 Les négociations menées au nom du groupe Enseignement ont été décrites dans le rapport annuel de 1987-1988. La demande d'établissement d'un bureau de conciliation avait été présentée en décembre 1986. En janvier 1988, le bureau a produit son rapport, qui contenait une opinion dissidente sur la question cruciale des heures d'enseignement des professeurs de langue. Bien que les parties aient signé un protocole d'entente, celui-ci n'a pas été ratifié par les membres du groupe. En fait, il y avait beaucoup d'animosité entre les parties.

E-12 En avril 1988, M. N. Bernstein a été nommé médiateur. À la mi-mai, comme les parties n'étaient pas arrivées à s'entendre, la médiation a pris fin. Les relations entre les parties ont continué à se détériorer; à la fin de l'été, le président de la Commission, M. Ian Deans, les a rencontrées. La médiation a repris; M. Deans s'est joint à M. Bernstein. Après une série de rencontres intensives, les parties se sont entendues sur toutes les questions, sauf sur le fond du problème, à savoir les heures d'enseignement des professeurs de

E-4 Des 32 demandes dont la Commission a été saisie au cours de l'année, 27 avaient trait aux 34 unités de négociation faisant l'objet des négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Les cinq dernières demandes ont été présentées à l'égard de six unités de négociation dont les membres étaient au service d'employeurs distincts.

MÉDIATION

E-5 Toutes les procédures de médiation entreprises au cours de l'année avaient quelque chose d'unique. Deux de ces affaires, l'une ayant trait au groupe Réparation des navires (Est) et l'autre au groupe Vérification, avaient été reportées de l'année précédente.

E-6 Les deux unités du groupe Réparation des navires, celle d'Esquimalt et celle de l'Est, sont des groupes distincts, mais leurs conditions de travail sont similaires et les Conseils respectifs représentent des ouvriers des mêmes métiers. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a commencé à négocier à peu près simultanément au nom des deux unités. Les deux groupes ont nommé les mêmes représentants aux deux bureaux de conciliation formés à l'automne 1987 et ces représentants ont par la suite choisi la même personne pour présider les deux bureaux. En raison de l'état de santé d'un représentant syndical, le bureau de la côte ouest n'a pas été formé avant janvier 1988 et n'a pas commencé ses audiences avant avril 1988.

E-7 Le bureau de conciliation de la côte est a été formé en octobre 1987; il a tenu de longues audiences en novembre et en décembre 1987. Les recommandations n'ont pas été ratifiées par les membres du Conseil, et cela s'explique largement du fait que ceux-ci n'étaient pas satisfaits de l'écart de rémunération entre les travailleurs de la côte est et ceux de la côte ouest. En janvier 1988, l'employeur a accepté la demande de médiation du Conseil, et c'est alors que les parties ont informé le directeur des Services de médiation qu'il serait préférable de retarder la médiation jusqu'à ce que les résultats des délibérations du bureau de conciliation de la côte ouest soient disponibles.

E-8 En avril 1988, les parties à la négociation de la côte ouest sont parvenues, avec l'aide du bureau de conciliation, à une entente de principe qui a par la suite été ratifiée. Les parties aux négociations de la côte est ont donc repris celles-ci avec l'aide d'un négociateur



CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Au cours de l'année, 30 différends survenus à la table de négociation ont été réglés sans l'intervention d'un tiers: 18 pour lesquels l'agent négociateur avait opté pour l'arbitrage et 12 pour lesquels il avait choisi le renvoi à un bureau de conciliation. Comme les deux principaux agents négociateurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, s'étaient lancés dans des négociations communes et des négociations concertées avec le Conseil du Trésor à ce moment-là, il s'agissait dans la plupart des cas de négociations menées avec des employeurs distincts.

CONCILIATION

E-2 Le tableau 11 montre qu'il y a eu 41 demandes de nomination de conciliateurs, plus quatre reportées de l'année précédente, soit 45 en tout. Toutefois, 27 des demandes ont été présentées en même temps au nom des 34 groupes faisant l'objet de négociations concertées entre l'Alliance et le Conseil du Trésor (voir E-21). Les 18 autres demandes touchaient 20 unités de négociation, 14 d'entre elles mettaient en cause des employeurs distincts, et les quatre autres, le Conseil du Trésor. La Commission a nommé 16 conciliateurs, dont 10 faisaient partie de son personnel. Les parties en sont venues à une entente complète ou partielle dans 10 des cas.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-3 Les bureaux de conciliation nommés en réponse aux 18 demandes reportées de l'année précédente ont produit leur rapport. Toutes ces demandes sauf une avaient trait aux 17 groupes au nom desquels l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor étaient convenus d'opter pour la conciliation obligatoire comme mode de règlement des différends.



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 Les parties peuvent choisir à chaque ronde de négociations l'une de deux méthodes de règlement des différends qui pourraient les opposer dans le contexte de la négociation collective. Il s'agit de l'arbitrage obligatoire et du renvoi à un bureau de conciliation accompagné, dans certaines circonstances, du droit de grève. L'agent négociateur doit toutefois choisir la méthode de règlement qu'il veut avant de donner l'avis de négocier. À la fin de l'année à l'étude, 77 unités de négociation regroupant environ 18 000 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 Le tableau 10 révèle que, au cours de l'année à l'étude, la Commission a été saisie de 16 demandes d'arbitrage, dont huit avaient été reportées de l'année précédente.

D-3 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi demandé à la Commission de clarifier certains aspects du règlement salarial prévu par une décision arbitrale rendue l'année précédente à l'égard des fonctionnaires du groupe Gestion des finances. La Commission était restée saisie de cette affaire. Après avoir tenu une audience sur la question, elle a rendu une autre décision. À la fin de l'année, la commission d'arbitrage n'avait pas fini d'étudier les observations écrites des parties sur une question de calcul de la rémunération; la décision était attendue au début de l'année suivante.

D-4 Une décision rendue l'année dernière à l'égard de l'unité de négociation Météorologie avait été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale. Cette année, la Cour a renvoyé l'affaire à la Commission pour que celle-ci entende un témoin et réexamine la question des heures de travail. La date de l'audience avait été fixée au début de l'année suivante.

D-5 La Commission a rendu 13 décisions arbitrales en réponse à 13 demandes touchant des fonctionnaires de 15 unités de négociation différentes. Les trois autres demandes dont elle a été saisie ont été réglées avant d'être entendues, lorsque les parties ont conclu des conventions collectives.

auparavant. Par conséquent, le nombre d'affaires pouvant être entendues au cours d'une période donnée peut dépasser le nombre de jours d'audience que compte cette période.

C-8 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Red Deer
Colombie-Britannique:	Campbell River; Chilliwack; Prince George; Sardis; Vancouver; Victoria
Ile-du-Prince-Édouard:	Charlottetown; Summerside
Manitoba:	Dauphin; Thompson; Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Fredericton; Moncton; Saint John
Nouvelle-Écosse:	Amherst; Halifax; Kentville; Sydney
Ontario:	Barrie; Burlington; Cornwall; Guelph; Hamilton; Kingston; Kitchener; London; Niagara Falls; Peterborough; Sarnia; Thunder Bay; Toronto; Waterloo; Windsor
Québec:	Chicoutimi; Dorval; Drummondville; Joliette; Laval; Mirabel; Montréal; Québec; Saint-Jean; Trois-Rivières; Val-d'Or
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander; St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 797 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 91(1)(b): il s'agit des griefs découlant d'une "mesure disciplinaire" entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En pareil cas, l'employé n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 229 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 10 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi, qui prévoit le règlement des différends ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Comme le mentionnait le rapport annuel de 1987-1988, la Commission a instauré, à l'automne de l'année à l'étude, un nouveau système de mise au rôle des affaires d'arbitrage des griefs. Les parties sont informées, habituellement trois mois à l'avance, du lieu et de la date des audiences, ainsi que des affaires qui y seront entendues. Un arbitre siège plusieurs jours à chaque endroit, jusqu'à ce que toutes les affaires aient été entendues ou jusqu'à l'expiration du temps prévu pour les entendre. Cette nouvelle approche a assuré une utilisation plus efficace des ressources et a permis à la Commission de trancher des affaires en suspens depuis longtemps. Au cours de la prochaine année, les renvois à l'arbitrage devraient habituellement être mis au rôle dès leur réception et entendus dans un délai maximal de trois mois.

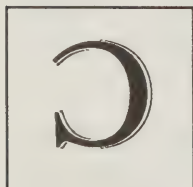
C-7 Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1984 à 1989. Cette année, essentiellement grâce à l'application de son nouveau système de mise au rôle, la Commission a réglé 1 135 affaires, contre 944 l'année précédente. Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a continué d'être très élevé (1 036 cette année contre 916 en 1987-1988). Toutefois, le nombre de griefs qui seront reportés au prochain exercice ne s'élève qu'à 725, alors qu'il avait fallu en reporter 824 de l'année précédente. Le nouveau système de mise au rôle a ceci de particulier qu'un arbitre peut désormais entendre plus d'une affaire par jour, alors qu'il ne pouvait le faire

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 90 de la Loi reconnaît aux employés le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans les Règlements et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passé par tous les paliers de la procédure que les employés s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 91, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 est un état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1984, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, l'employé doit obtenir l'autorisation de son agent



— l'employeur avait renvoyé des plaignants en cours de stage, parce qu'ils s'étaient prévalus d'un droit qui leur était accordé par la Loi.

B-46 Trois plaintes ont été rejetées quand la Commission a refusé des demandes d'ajournement. L'une de ces décisions a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale; elle était en instance à la fin de l'année.

B-47 La Commission a entendu et fait droit à des plaintes fondées sur les allégations suivantes:

— l'employeur n'avait pas exécuté la décision d'un arbitre (décision par la suite cassée par la Cour d'appel fédérale);

— l'employeur avait fait une distinction injuste à l'endroit d'un plaignant qui avait présenté un grief, en ne le nommant pas à un poste à titre d'intérimaire;

— l'employeur s'était rendu coupable de harcèlement et d'intimidation pour empêcher un plaignant de s'acquitter de ses fonctions de représentant syndical.

B-43 Sur les 41 plaintes reportées, 16 ont été retirées, et 15 des 25 plaintes restantes ont été tranchées; quatre avaient été entendues ou avaient commencé à l'être au cours de l'année précédente et 11 autres ont été entendues pendant l'année. La Commission n'a pas encore rendu de décision sur une autre de ces plaintes, et huit doivent être entendues au début de l'année prochaine. La dernière plainte était en suspens, le plaignant étant à l'étranger.

B-44 Seize des 46 plaintes présentées au cours de l'année ont été retirées. La Commission a rendu une décision dans six affaires; dans huit autres cas, l'audience a eu lieu, mais la décision n'a pas encore été rendue; dans quatre cas, la Commission doit attendre des décisions dans d'autres affaires pour pouvoir se prononcer. Les 12 affaires restantes seront entendues l'année prochaine.

B-45 Les plaintes que la Commission a entendues et rejetées cette année étaient fondées sur les allégations suivantes:

— l'employeur s'était rendu coupable d'ingérence, de harcèlement ou d'intimidation pour forcer le plaignant à ne pas se prévaloir des droits que lui accordait la Loi;

— l'employeur avait lock-outé certains professeurs de langue;

— l'employeur avait cessé de retenir à la source les cotisations syndicales des membres d'une nouvelle unité de négociation qui s'était séparée d'une unité existante, bien que l'agent négociateur soit resté le même et qu'il ait donné un avis de négocier au nom de l'unité existante;

— l'employeur n'avait pas exécuté des décisions d'arbitrage;

— l'employeur n'avait pas entendu les témoins des plaignants à différents paliers de la procédure de règlement des griefs;

— l'employeur avait fait une distinction injuste à l'endroit d'un employé en retirant de sa description de poste son obligation de payer sa cotisation à des organismes professionnels, quand l'employé avait présenté un grief pour se plaindre que l'employeur ne payait pas ses cotisations; et

aussi, le Conseil du Trésor avait interjeté appel de la décision de la Commission devant la Cour d'appel fédérale. La Commission a rejeté la demande, en déclarant qu'elle était sans fondement et qu'elle n'était qu'un prétexte pour retarder l'exécution de sa décision, étant donné qu'un renvoi à la Cour fédérale ne justifiait pas que l'exécution d'une décision soit reportée.

B-39 La troisième demande a été présentée à la Commission par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, qui voulait faire réviser et modifier la décision que la Commission avait rendue le 8 janvier 1988 pour accrédiiter l'Institut à titre d'agent négociateur des employés du Conseil du Trésor membres du groupe Vérification. L'agent négociateur a demandé à la Commission d'amputer le mot "Examen" de la description anglaise de l'unité de négociation, qui se serait alors appliqué à tous les employés du sous-groupe Examen des brevets (Patent Exam) du groupe Réglementation scientifique de la catégorie Scientifique et Professionnelle. L'employeur ne s'est pas opposé à la demande. Dans ces circonstances, la Commission a agréé la demande et modifié sa décision antérieure. En français, l'expression "Préposés aux brevets" a été substituée à l'expression "Examen des brevets".

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

B-40 Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente; la Commission en a agréé une et a rejeté l'autre. Elle a de plus reçu deux nouvelles demandes pendant l'année. La première a été agréée à l'audience même, mais l'autre était encore en instance à la fin de l'année, à la demande des parties, en attendant que la Cour d'appel fédérale rende une décision dans des affaires connexes.

B-41 Par ailleurs, la Commission a reçu cette année deux demandes de prolongation du délai de renvoi de griefs à l'arbitrage. L'une d'elles a été présentée à une audience d'arbitrage, et l'arbitre l'a agréée; l'autre était en instance à la fin de l'année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-42 Au cours de l'année, la Commission a reçu 46 plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi; 41 autres plaintes ont été reportées de l'année précédente.

B-33 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a présenté une plainte alléguant que le Conseil du Trésor n'avait pas entièrement appliqué les dispositions pécuniaires de la convention collective pertinente dans le délai de 90 jours prévu par la Loi. L'employeur a confirmé que la complexité des calculs avait causé des difficultés. La demande était en instance à la fin de l'année.

B-34 Dans une autre affaire, le Conseil du Trésor avait informé l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur du groupe Droit, qu'une avocate occupant un poste de confiance auprès du président de la Commission canadienne des droits de la personne avait été désignée à titre de préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'Institut a contesté la désignation, et la Commission a tenu une audience. Après avoir examiné les observations des parties, elle a confirmé la désignation, de sorte que l'avocate a été exclue de l'unité de négociation.

B-35 Dans la dernière affaire réglée au cours de l'année, l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a allégué que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 51a) de la Loi, en modifiant une condition d'emploi, en l'occurrence le calendrier des heures supplémentaires. Dans la décision qu'elle a rendue après audience, la Commission a jugé que l'employeur avait toujours eu le droit d'établir le calendrier des heures supplémentaires et que rien ne prouvait qu'il eût jamais renoncé à ce droit. La demande a donc été rejetée.

B-36 Cinq des demandes restantes ont été retirées, une autre est en suspens en attendant que la Commission rende sa décision dans une autre affaire, et les deux dernières devraient être entendues au début de l'année prochaine.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-37 Dans le cas d'une des trois demandes reçues cette année, le Conseil du Trésor a prié la Commission de suspendre l'exécution d'une décision parce qu'il avait interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale. La demande a été rejetée (voir le paragraphe B-32).

B-38 Dans le cas de la deuxième demande, le Conseil du Trésor voulait que la Commission suspende l'exécution d'une décision confirmant une première décision dans laquelle l'arbitre avait ordonné la réintégration d'un employé dans son poste. Cette fois-là

relevaient jusque-là d'une unité de négociation plus importante, pour laquelle il avait déjà obtenu un certificat d'accréditation. Par la suite, l'employeur avait cessé de retenir à la source les cotisations syndicales des membres de la nouvelle unité de négociation. L'Institut a présenté une demande en vertu de l'article 18 et porté plainte en vertu de l'article 20 de la Loi, pour que la Commission oblige l'employeur à poursuivre la retenue à la source des cotisations des membres de l'unité de négociation Examen des brevets. Après avoir tenu une audience sur la question, la Commission a jugé que l'accréditation avait créé une nouvelle unité de négociation qui n'était pas touchée par l'avis de négociier signifié par l'Institut professionnel à l'égard de l'unité de négociation originale dont la nouvelle unité avait été tirée. La demande et la plainte ont été rejetées.

B-31 Dans une affaire dont la Commission a été saisie cette année, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a allégué que l'employeur avait contrevenu aux articles 50 et 51 de la Loi en adoptant un régime de congés autofinancés après signification d'un avis de négociier. La Commission a tenu une audience et a conclu que le pouvoir discrétionnaire dont l'employeur disposait à l'égard des congés était maintenu en vertu de l'article 51 de la Loi, même après signification d'un avis de négociier, parce que ce droit faisait partie des conditions de travail précisées dans la convention collective.

B-32 L'année dernière, la Commission avait jugé que certains professeurs de langue travaillant à contrat dans un établissement correctionnel faisaient partie de l'unité de négociation Enseignement, dont l'Alliance est l'agent négociateur. Cette année, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission, en vertu de l'article 25 de la Loi, de suspendre l'exécution de sa décision, compte tenu du fait qu'il avait interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale. L'Alliance s'est alors fondée sur l'article 18 de la Loi pour demander à la Commission d'ordonner au Conseil du Trésor d'exécuter la décision. La Commission a par la suite rejeté la demande que le Conseil du Trésor lui avait présentée en vertu de l'article 25, et lui a ordonné de verser à l'Alliance une somme correspondant aux cotisations syndicales qu'il aurait dû retenir à la source pour les employés touchés par la décision. Toutefois, la Cour fédérale a plus tard cassé la décision initiale de la Commission, ayant jugé que les professeurs en question n'étaient pas des employés aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Commission a donc rendu une autre décision fondée sur ce jugement.

Commission de statuer sur une affaire de ce genre en raison d'une modification de sa composition. La Commission a jugé que le Conseil avait acquis ou conservé tous ses droits, privilèges et devoirs antérieurs.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-27 L'article 18 de la Loi porte sur ce que l'on appelle communément les "pouvoirs résiduels" de la Commission, qui se fonde sur cet article pour connaître des allégations de non-respect des autres dispositions de la Loi quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. La Commission a été saisie de treize nouvelles affaires de ce genre pendant la période à l'étude, et quatre des sept affaires reportées de l'année précédente ont été retirées.

B-28 Dans l'une des affaires reportées, il était allégué que le requérant n'avait pas bénéficié de toutes les mesures correctives ordonnées par la Commission dans le règlement d'une plainte. Après avoir examiné la réponse de l'employeur et avoir donné au requérant la possibilité de présenter des observations, la Commission a rejeté la demande sans audience, car elle était convaincue que l'employeur avait pleinement respecté sa décision.

B-29 Dans une autre affaire reportée, le Conseil du Trésor a allégué que l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur des employés du groupe Enseignement, ne négociait pas de bonne foi et ne s'était pas efforcée de conclure une convention collective. Étant donné que les parties avaient été incapables de s'entendre à la table de négociation, le différend avait été renvoyé à un bureau de conciliation. Après avoir eu des rencontres avec chaque partie, celui-ci avait annoncé qu'une entente avait été conclue. Les parties avaient signé un document dans lequel elles s'engageaient à recommander l'entente à leurs commettants respectifs pour ratification. Dans sa décision, la Commission a jugé que l'Alliance était obligée de recommander l'entente aux membres de l'unité de négociation, mais qu'elle ne l'avait pas fait. Par conséquent, elle avait violé l'article 50 de la Loi, qui l'oblige à négocier de bonne foi.

B-30 La Commission a réuni la dernière affaire qu'il lui restait à examiner, reportée de l'année précédente, à une plainte fondée sur l'article 20 de la Loi, qui lui avait été présentée, comme la demande, par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Au cours de l'année précédente, l'Institut avait été accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité Examen des brevets, dont les membres

*Nombre d'employés dans l'unité de négociation	Nombre de désignations proposées	Mises à jour	Objection
1 688	150	123	oui
152	9		oui
1 955	1 976	1 853	oui
2 735	2 015		oui
15 860	11 927		oui
375	90	87	oui
4 873	5 666	5 581	oui
375	342	287	oui
49 064	19 565	19 373	oui
2 166	35	50	oui
1 352	1 358	1 193	oui
1 452	1 036	1 024	oui
3 109	1 663	1 771	oui
7 332	2 536	2 515	oui
2 824	2 586	2 743	oui
1 504	1 596	1 392	oui
8 455	1 687	1 707	oui
11 710	1 600	1 723	oui
1 181	40	38	oui
650	574	561	oui
24 511	10 034	6 533	oui
1 968	1 452	1 480	oui
1 643	1 539	1 520	oui
10 553	7 588	7 306	oui
88	28	26	oui

[*Correspond aux données dont la Commission disposait au moment où elle a reçu les listes.]

** S: surveillants

N-S: non-surveillants

DECLARATION DES DROITS DU SUCCESEUR

B-26 L'article 49 de la Loi prévoit que la Commission peut se voir demander de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par une association d'employés à la suite d'une fusion ou d'associations d'employés ou d'un transfert de compétences entre de telles associations. Cette année, le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada a demandé à la

présenté une objection préliminaire fondée sur le manque de détails fournis par l'employeur. À la fin de l'année, les parties rencontraient un médiateur de la Commission afin de préparer les exposés des faits que la Commission étudiera afin d'être en mesure de rendre une décision.

B-23 Le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, qui est l'agent négociateur du groupe Services d'imprimerie (non-surveillants), et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, l'agent négociateur des contrôleurs de la circulation aérienne, ne se sont pas opposés et n'ont pas répondu aux listes que le Conseil du Trésor avait produites afin de désigner des employés membres de ces unités. Dans les deux cas, la Commission a rendu une décision ordonnant à l'employeur de produire la liste des employés désignés. Les procédures ont été interrompues à la fin de l'année financière, avant que les fonctionnaires en cause soient informés de leur désignation, à la suite de la signature des nouvelles conventions collectives.

B-24 À la fin de l'année, la Commission recevait du Conseil du Trésor des listes d'employés désignés faisant état de changements par rapport aux listes initiales produites 12 à 18 mois auparavant. L'Alliance s'est opposée à toutes les mises à jour, déclarant que les listes avaient été produites après l'expiration du délai prévu par la Loi. Une grande partie des procédures était en suspens à la fin de l'année, en attendant les résultats du scrutin de ratification que l'Alliance avait organisé à la suite d'une entente de principe conclue au nom des fonctionnaires membres des équipes de négociation concertée.

B-25 Le tableau suivant donne les détails sur les listes d'employés désignés qui font partie des unités représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, listes dont l'examen a été reporté à l'année financière suivante et que la Commission est en train d'étudier.

B-18 Pendant l'année, la Commission a reçu du Conseil du Trésor 34 listes d'employés désignés exerçant des fonctions nécessaires pour la sécurité du public. Ces personnes faisaient partie de 42 unités de négociation différentes. En outre, 28 listes touchant 36 unités avaient été reportées de l'année précédente.

B-19 Les procédures engagées à l'égard de ces listes ont été interrompues, dans cinq cas, par suite de la signature d'une convention collective, et dans l'autre cas après que l'employeur eut retiré sa proposition concernant la désignation d'un petit nombre d'employés membres du groupe Soutien de l'enseignement.

B-20 En réponse aux allégations de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui prétendait que l'employeur avait produit des listes d'employés désignés après le délai prescrit, la Commission a tenu une audience seulement afin de déterminer si le délai prévu au paragraphe 79(2) de la Loi était vraiment obligatoire ou simplement indicatif. Elle a jugé, comme elle l'avait fait par le passé, que le délai n'était qu'indicatif. L'Alliance a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale, qui a jugé que le respect du délai était obligatoire, mais qu'il pouvait se produire des circonstances dans lesquelles la Commission pouvait autoriser l'employeur à faire entorse à la règle. Par la suite, la majorité des trois membres de la Commission qui ont entendu l'affaire concernant le groupe Traitement des données a déclaré qu'elle n'était pas convaincue que l'employeur devait être autorisé à agir de la sorte. Les parties ont été réputées avoir convenu qu'il n'y avait pas d'employés désignés dans cette unité de négociation.

B-21 Par suite de l'arrêt de la Cour fédérale, la Commission a tenu une autre audience sur la question de savoir si des listes d'employés désignés avaient été présentées à temps dans le cas de six unités de négociation: Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications, et Administration des programmes. La décision de la Commission n'était pas encore rendue à la fin de l'année.

B-22 La Commission a aussi tenu une audience dans le cas de la liste que le Conseil du Trésor avait déposée en vue de désigner des employés du groupe Manoeuvres et Hommes de métier représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'agent négociateur a

le début d'une nouvelle ronde de négociations. À la fin de l'année, 87 unités de négociation (tableau 6) avaient opté pour la conciliation et 77 (tableau 7) pour l'arbitrage.

B-16 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'une ou l'autre méthode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission d'obtenir de l'employeur une liste non contestable des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. La seule demande de ce genre que la Commission a reçue au cours de l'année émanait de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et visait l'unité de négociation Radiotélégraphie.

B-17 Pendant l'année, la Commission a enregistré la méthode de règlement des différends choisie par six nouvelles unités de négociation, ainsi qu'un changement de méthode dans le cas de cinq autres unités de négociation. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, accrédité à la fin de l'année financière pour représenter les fonctionnaires du groupe Vérification, n'avait pas encore précisé à ce moment-là la méthode pour laquelle il optait en vue du règlement des différends entre ce groupe et le Conseil du Trésor. Le tableau suivant montre toutes les méthodes de règlement enregistrées pendant l'année.

MÉTHODES DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS ENREGISTRÉES

Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	Méthode de règlement enregistrée*
IPFPC	ONF	Catégorie Administration et Service extérieur	C
IPFPC	ONF	Catégorie Scientifique et Professionnelle	C
IPFPC	CT	Architecture et Urbanisme	C
IPFPC	BSIF	Commerce	-
IPFPC	BSIF	Catégorie Administration et Service extérieur	-
AFPC	CT	Services d'imprimerie (surveillants)	A
AFPC	PFNP	Catégorie Technique (BFC Uplands)	-
AFPC	PFNP	Catégorie Technique (BFC de Calgary)	-
AFPC	OES	Enquêtes - Entreprises	-
CMTCM	CT	Chefs d'équipe (Réparation des navires, côte est)	-
ACCTA	CT	Contrôle du trafic aérien	A

* A: Arbitrage
C: Conciliation

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-13 L'article 2 de la Loi dispose qu'une "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" ne doit pas faire partie d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres employés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le tableau 5 renferme des données analogues pour les personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-14 En général, les listes de mise à jour rendent compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 738 de ces listes à l'égard de 55 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 20 autres, portant sur 8 unités de négociation. Bien que les agents négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacements, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans deux cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités d'employés. Elle a procédé à ces deux nominations et a tenu une audience.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-15 Avant que l'agent négociateur puisse signifier à l'employeur un avis de négociier au nom d'une unité quelconque, il doit indiquer à la Commission quelle méthode de règlement des différends s'appliquera à l'unité en question. Les deux méthodes sont le renvoi à l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation, auquel cas le différend peut aboutir à une grève. La méthode de règlement pour lequel l'agent négociateur a opté doit être dûment enregistrée par la Commission en tant que partie intégrante de son accréditation. Elle demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit, voire plus longtemps, sauf que l'agent négociateur peut modifier son choix avant

B-9 La demande reportée de l'année précédente avait été présentée par un membre de la catégorie Exploitation faisant partie du Personnel des fonds non publics, à la BFC de Suffield; celui-ci voulait que le certificat d'accréditation délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada soit révoqué. La Commission a commencé par ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les employés de l'unité de négociation. Après avoir examiné les résultats du scrutin, la Commission a jugé que la majorité de ces employés ne souhaitaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elle a donc révoqué son accréditation.

B-10 La demande présentée cette année émanait d'un membre de la catégorie Administration et Service extérieur faisant partie du Personnel des fonds non publics, à la BFC de Kingston. Celui-ci voulait lui aussi faire révoquer l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La demande était en instance à la fin de l'année.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-11 Dans le cas d'une des deux demandes reportées de l'année précédente et présentées en vertu de l'article 33 de la Loi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada priait la Commission de déterminer si un employé de la Gendarmerie royale du Canada devait être classé dans le groupe Services administratifs ou dans le groupe Commis aux écritures et aux règlements. La Commission a jugé que l'employé en cause avait des fonctions et des responsabilités correspondant à celles du groupe Commis aux écritures et aux règlements, sans avoir la latitude voulue pour pouvoir être classé dans le groupe Services administratifs. L'autre demande reportée de l'année précédente a été retirée.

B-12 La seule demande présentée pendant l'année émanait de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur des employés membres de l'unité de négociation Inspection des produits primaires. L'Alliance a demandé à la Commission de déclarer que certains des employés membres de l'unité, appelés inspecteurs des produits de consommation, devaient être classés dans l'unité de négociation Administration des programmes, dont elle était aussi l'agent négociateur. L'audience a eu lieu vers la fin de l'année et la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'exercice.

précédant l'expiration de la convention collective, mais plutôt après celle-ci. La Commission a toutefois jugé que la demande respectait le délai prescrit, parce qu'elle avait été déposée après l'expiration de la convention collective, mais avant que les parties n'en aient conclu une nouvelle. L'avocat de l'Alliance a aussi déclaré que la Commission devait s'en tenir à sa ligne de conduite qui consistait à ne pas tenir compte des preuves d'adhésion présentées après la date limite. La Commission a jugé que son propre règlement permettait au requérant de présenter des preuves d'adhésion supplémentaires après la date limite, ce qu'il avait fait pour démontrer qu'il représentait la majorité des employés membres de l'unité. La Commission a donc accepté cette preuve d'adhésion supplémentaire. Comme d'habitude lorsqu'elle est saisie d'une demande de ce genre, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation postal pour déterminer si les membres de l'unité voulaient être représentés par le requérant ou par l'agent négociateur accrédité. Les résultats du scrutin ont révélé que les membres de l'unité souhaitaient être représentés par l'Institut, de sorte que la Commission lui a délivré le certificat demandé.

B-6 Le Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec a présenté une demande en vue de faire fragmenter l'unité de négociation Services correctionnels (non-surveillants) représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de façon à ce que soit créée une unité constituée uniquement des membres de ce groupe travaillant dans 17 établissements correctionnels du Québec. La décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'année.

B-7 Les deux autres demandes ont été présentées par l'Union des employé-e-s de service, Section locale 800 - FTQ, qui cherche à représenter les préposés au nettoyage, à l'entretien et au stationnement de l'aéroport de Mirabel. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est intervenue dans le dossier en sa qualité d'agent négociateur représentant les employés membres du groupe Services divers chargés de tâches analogues à l'aéroport. La Commission a fixé au début de la prochaine année financière la date de l'audience qui lui servira à déterminer si les préposés au nettoyage et à l'entretien et les préposés au stationnement sont employés respectivement par *Service Star Building Cleaning Inc.* et par *Service d'entretien le Patriarche Ltée*, ou par le Conseil du Trésor.

RÉVOCATION D'ACCREDITATION

B-8 Pendant l'année, la Commission a étudié deux demandes de révocation d'accréditation, dont l'une avait été reportée de l'année précédente.



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NEGOCIATEUR

B-1 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu cinq demandes d'accréditation, qui se sont ajoutées aux quatre qui avaient été reportées de l'année précédente.

B-2 Dans deux des affaires reportées, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada demandait l'autorisation de représenter certains employés du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF). La Commission a jugé bon d'établir deux unités, l'une composée des employés du groupe Commerce, et l'autre de tous les employés du BISF membres de la catégorie Administration et Service extérieur. Elle a en outre décidé que les employés du groupe Gestion des systèmes d'ordinateur de cet employeur distinct feraient partie de la seconde unité de négociation.

B-3 Dans le cas des deux autres demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour représenter les employés des Opérations des enquêtes statistiques chargés de réaliser des enquêtes sur les entreprises, de même que les employés de la catégorie Technique membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à la BFC de Calgary.

B-4 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a aussi été accréditée à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie Technique membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à la BFC d'Ottawa.

B-5 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté une demande afin de remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des employés du groupe Vérification de la catégorie Scientifique et Professionnelle. L'avocat de l'Alliance a allégué que la demande devait être rejetée parce qu'elle n'avait pas été présentée dans les deux derniers mois

non publics des Forces canadiennes, qui en compte 2 048. Au cours de l'année, l'un des employeurs distincts, la Commission d'énergie du Nord canadien, est passée à un autre secteur de compétence, tandis que les Opérations des enquêtes statistiques sont devenues un nouvel employeur distinct aux termes de la Loi.

A-13 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 83 unités représentant quelque 164 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 37 unités représentant quelque 23 900 employés. Les 45 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficiaient pas de la négociation collective, mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-14 La page vii du présent rapport fait état de la composition de la Commission au 31 mars 1989. Il n'y a eu aucun changement parmi les membres à plein temps au cours de l'année, mais six nouveaux membres à temps partiel ont été nommés: Monique Pinsonneault, de Verdun; Danielle Gauthier, de Sherbrooke; William Kaplan, d'Ottawa; Pauline Duncan, de Regina; Tom Joliffe, de Calgary; et Loryl Russell, de Vancouver. Ces nouveaux membres à temps partiel arbitrent les griefs que la Commission les charge d'entendre dans la région où ils résident.

de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, la désignation d'employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi de décisions d'agents de sécurité, ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur l'hygiène et la sécurité professionnelles de la Partie IV du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-9 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-10 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail, essentiellement à l'égard des unités d'employés auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi, mais aussi dans le cas de groupes exclus de ce régime. Dans la planification de ses travaux d'enquête, le Bureau bénéficie des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-11 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Le Conseil offre aux parties un point de rencontre où elles peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-12 Au 31 mars 1989, quelque 206 500 employés répartis dans 165 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le Secrétaire du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de l'administration centrale, les 87 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 3 025 employés syndiqués, et le Personnel des fonds

A-5 La conciliation et l'arbitrage sont les deux méthodes de règlement des différends entre lesquels les agents négociateurs peuvent opter en cas d'impasse dans les négociations. Pendant l'année écoulée, la Commission a été saisie de 16 demandes d'arbitrage, dont 8 avaient été reportées de l'année précédente. À la fin de l'année, elle avait rendu 13 décisions arbitrales. Les procédures entamées dans le cas des trois autres demandes ont pris fin quand les parties se sont entendues sur une convention collective.

A-6 Comme l'annonçait le rapport annuel de 1987-1988, la Commission a adopté au printemps de 1988 un nouveau système de mise au rôle des griefs, qui est devenu entièrement opérationnel en septembre. Dans la plupart des cas, la Commission avise désormais les parties jusqu'à trois mois à l'avance de la date et du lieu des audiences, ainsi que des affaires qui doivent être entendues. Elle siège en divisions d'un membre pendant un certain nombre de jours, habituellement dans une grande ville du pays, afin d'entendre les affaires les unes après les autres, jusqu'à ce que toutes aient été entendues ou jusqu'à l'expiration du temps prévu. Cette nouvelle approche s'est déjà révélée avantagieuse, car elle a permis à la Commission de régler les vieilles affaires beaucoup plus rapidement; elle est plus efficiente et plus rentable que l'ancienne et donne aux membres plus de temps pour rédiger leurs décisions.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-7 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (ci-après appelée "la Loi"), la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique du Yukon et la Loi sur les écoles du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur l'hygiène et la sécurité professionnelles de la Partie IV du Code canadien du travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouvernement en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé.

A-8 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année écoulée, c'est la négociation collective entre le Conseil du Trésor, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada qui, à la Commission, a constitué le secteur d'activité le plus animé.

A-2 Les 17 bureaux de conciliation établis à la suite de la négociation commune entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont poursuivi les travaux commencés l'année précédente. Chaque bureau a conservé le même président et les mêmes membres désignés par les parties, et tous ont siégé simultanément pour les 17 groupes de négociation. Le rapport des bureaux de conciliation devait lier les parties, sans qu'un vote de ratification ne soit nécessaire.

A-3 Les "négociations cadres" qui devaient avoir lieu entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor à l'égard de 34 unités de négociation ne se sont pas déroulées comme prévu. Néanmoins, il y a eu des négociations suivies de travaux de conciliation pendant toute l'année. L'évolution de la situation est décrite à la partie E du présent rapport.

A-4 Les parties n'ont pas pu s'entendre sur une méthode propre à remplacer l'ancien système de négociation cadre en deux phases, duquel l'Alliance s'était retirée en décembre 1987. Bien que les négociations aient commencé en mai 1988, il n'y a eu aucun progrès sur les questions de fond, surtout parce que la procédure n'était pas claire. Enfin, en octobre 1988, le président de la Commission a décidé, après avoir rencontré les principaux représentants des parties, de charger cinq conciliateurs de rencontrer les 34 unités de négociation, réparties en cinq groupes distincts. Après de longues et intensives séances de conciliation, les parties en sont venues à une entente de principe au début de mars 1989 et l'ont soumise à un vote de ratification sans recommandation de l'agent négociateur.

K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	65
Renvois fondés sur l'article 86	65
Affaires fondées sur l'article 90	67
<hr/>	
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	69
Introduction	69
Consultation des parties à la négociation	69
Programmes à l'intention des parties à la négociation	71
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus	72
Renseignements sur la Fonction publique et la rémunération	73
Le monde de la rémunération	73
<hr/>	
APPENDICE (TABLEAUX)	75

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	63
<hr/>	
I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	57
Généralités	57
Conciliation exécutoire	58
Question négociable	59
Questions non négociables	59
<hr/>	
H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	51
Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions	51
<hr/>	
G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	39
Questions de statut et de compétence	39
Questions de preuve et de procédure	41
Mesures disciplinaires	43
Interprétation et application des conventions	44
Affaires renvoyées en vertu de l'article 98 de la Loi	48
<hr/>	
F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	35
Médiation	26
Plaintes	28
Examens	28
Négociation commune	28
Négociation concertée	29

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A. INTRODUCTION

1	Résumé des activités de l'année
2	Organisation et fonctions de la Commission
4	Personnel

B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

5	Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur
6	Révocation d'accréditation
7	Détermination de l'affiliation aux unités de négociation
8	Désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles
8	Choix de la méthode de règlement des différends
10	Employés désignés en vertu de l'article 79 de la Loi
12	Déclaration des droits du successeur
13	Affaires fondées sur l'article 18 de la Loi
15	Demandes de révision des décisions de la Commission
16	Demandes de prolongation de délai
16	Plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi

C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

25	Conciliation
25	Bureaux de conciliation

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1988

Président: Ian Deans Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault,
D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbot, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r.,
N. Clîche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r.,
L.D. Russell, C. Turnel, J.M.P. Weiler

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, M. Devlin,
D.R. Drake, D.R. Franklin, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major,
G.R. McWilliam, F.W. Murray, W. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston,
W.A. Smith, S. Thibaut

Représentant les intérêts des employés: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby,
E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine,
C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.L. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale,
G. Walker

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Secrétaire-greffier: G.E. Plant
Directeur des services de médiation: K. Strike
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
Secrétaire général: D. Davidge

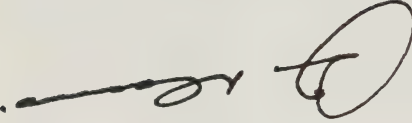
Monsieur Donald Mazankowski
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Vingt-deuxième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1988 au 31 mars 1989 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



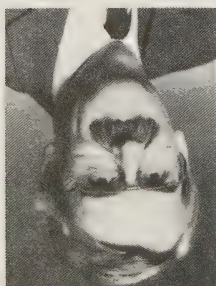
Ian Deans

PRÉSIDENT



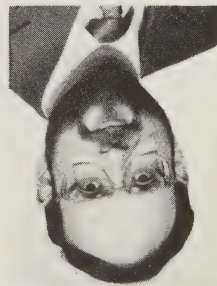
Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT

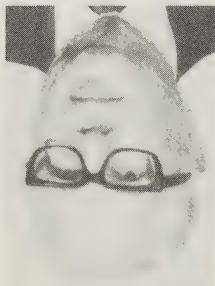


J.-M. Cantin, c.r.

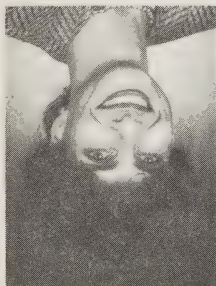
PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos

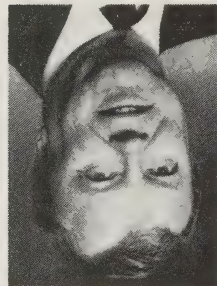


G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown



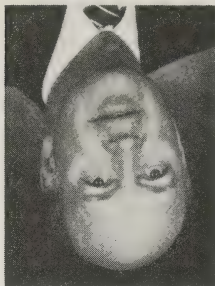
M.-M. Galipeau



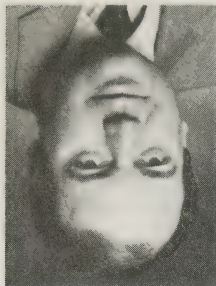
J. Galipeault



D. Kwawnick



T. O. Lowden



R. C. Young

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989
No de cat. SRI-1989
ISBN 0-662-55479-5

1988-1989

**VINGT-DEUXIÈME
RAPPORT
ANNUEL**



**COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

1988-1989

VINGT-DEUXIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CAI
CS 25
- ASS

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD



TWENTY-THIRD ANNUAL REPORT

1989-90


**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-THIRD
ANNUAL
REPORT**

1989-90





© Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. SR1-1990

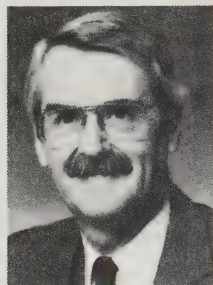
ISBN 0-662-57896-1

CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

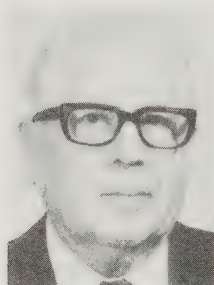


J. M. Cantin, Q.C.

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

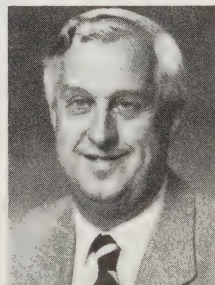
BOARD MEMBERS



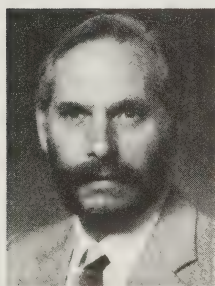
T. W. Brown



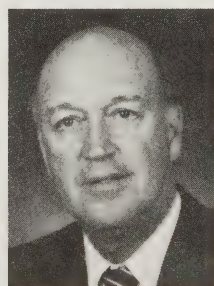
M.-M. Galipeau



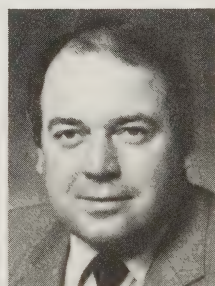
J. Galipeault



D. Kwavnick



T. O. Lowden



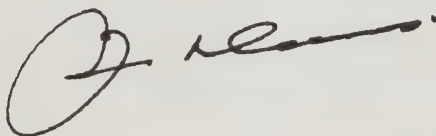
R. C. Young

The Honourable Donald Mazankowski,
Deputy Prime Minister and President of
the Queen's Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Third Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1989 to 31 March 1990, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'I. Deans', with a large, stylized initial 'I' and a long, horizontal stroke extending to the right.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1990

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.
[retired in early March 1990]

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick,
T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C.,
L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark,
W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch,
J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn,
W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine,
M. Littlehood, M. Lyons, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan,
S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale,
J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Executive Director:</i>	J.T. Cunningham
----------------------------	-----------------

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
Personnel	3
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	8
Choice of Dispute Resolution Process	9
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	11
Declaration of Successor Rights	13
Proceedings under Section 21 of the Act	13
Requests for Review of Board Decisions	15
Applications for Extension of Time	16
Complaints under Section 23 of the Act	17
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	19
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	23
E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	25
Conciliation	25
Conciliation Boards	25

Mediation	26
Special Appointments	27
Complaints and Facilitation	27
Examinations	28
Coalition Bargaining	29
<hr/>	
F. BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	31
<hr/>	
G. ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	35
Questions of Status and Jurisdiction	35
Questions of Procedure and Evidence	37
Disciplinary Action	38
Interpretation and Application of Agreements	39
References under Section 99 of the Act	42
<hr/>	
H. ARBITRAL AWARDS	45
<hr/>	
I. TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	47
<hr/>	
J. COURT DECISIONS OF INTEREST	49
<hr/>	
K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	51
Proceedings under Section 129	51
Proceedings under Section 133	51
<hr/>	
L. PAY RESEARCH BUREAU	53
Introduction	53
Consultation with the Parties to Bargaining	53
Program for the Parties to Bargaining	54
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes	56

Public Service Information and Compensation Information	
Services	56
The Compensation Community	57

APPENDIX (TABLES)	59
--------------------------	----



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 With the new case-scheduling system in place for nearly two years, the large backlog of adjudication cases has been eliminated. While the number of grievances referred to adjudication in 1989-90 was the highest in five years, the number of cases disposed of was also the highest. Both adjudication and Board proceedings are now heard within about two months of receipt and hearings can be fixed much earlier, on the request of the parties or as considered advisable by the Board, having regard to the nature of the case.

A-2 In the area of collective bargaining, the Memorandum of Settlement between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada signed on 5 March 1989 was ratified by 24 of the 27 groups engaged in coalition bargaining. Conciliation boards were established for the three bargaining groups still at an impasse: welfare programmes, ships crews and hospital services. Following the reports of these conciliation boards, mediators were appointed to help the parties to settle the disputes and a settlement was reached for the welfare programmes group. The impasse between the Treasury Board and the ships crews and hospital services groups, however, resulted in a legal strike by both groups. The government passed to back-to-work legislation that provided for the establishment of conciliation boards which would render a binding decision on the issues described in the terms of reference. The report of the ships crews conciliation board was released on 4 April 1990 and that of the hospital services board on 23 April 1990.

A-3 Conciliation and arbitration are the two options for dispute resolution between which a bargaining agent may choose in the event of an impasse in negotiations during the collective bargaining process. During the year under review, five requests for arbitration were filed with the Board. Two arbitral awards were issued during the year, while two requests were terminated as a result of contract settlements. The remaining request was being processed at year end.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act), the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Yukon Public Service Staff Relations Act and the Yukon School Act. In addition it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council.

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-6 As well, the Board acts through its mediation and conciliation services when requested to do so by parties otherwise unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-7 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, primarily conducts research and carries out surveys on the rates of pay, benefits and conditions of employment of Public Service employees covered by the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act. The Bureau also engages in similar activities for groups excluded from that system. In planning its survey activities, the Bureau receives advice from the Advisory Committee on Pay Research, a body made up of representatives of the employers and bargaining agents within the purview of the Act.

A-8 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is a consultative body composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-9 At 31 March 1990, some 208,500 employees in 161 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration, while there are 11 separate employers for the remaining 83 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 3,000 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,000.

A-10 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 78 units representing some 163,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 37 units representing some 24,500 employees. The remaining 46 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-11 Page vii of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1990; as noted, Vice-Chairman J.M. Cantin, Q.C., retired in early March. There were no other changes in full-time or part-time membership during the year. The Board, after consultation with the bargaining agents and employers, renewed or appointed the arbitration panels as indicated.

A-12 During the year, Norman Bernstein was appointed as Director of the Board's Mediation Services; he replaced Ken Strike, who retired. Mr. Bernstein has spent the last 20 years of his career working in labour relations. While employed as a high school teacher, he became active in the Montreal Teachers' Association on a voluntary basis and then in a full-time capacity. He became Executive Assistant of the Quebec Provincial Association of Protestant Teachers, participating in negotiations on behalf of that Association. From 1975 to 1980 Mr. Bernstein was a member of the Canada Labour Relations

Board. Since 1980, he has established himself as an independent mediator and arbitrator, working extensively with the Ontario Education Relations Commission, and on appointment by the Ontario Public Service Grievance Board, of which he was a member, and the Public Service Staff Relations Board.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 Two applications for certification were filed during the year and three others carried over from the previous year.

B-2 Two of the applications carried over were filed by the *Union des employé-e-s de service*, local 800, FTQ, seeking to represent cleaning and maintenance workers and parking attendants at Mirabel Airport. A hearing was scheduled early in the year, to determine if these employees were employed by the Service Starr Building Cleaning Inc., the *Service d'entretien le Patriarche Ltée*, or by the Treasury Board. The applicant, even though notified in writing of the hearing and further instructed to appear or have a representative appear there, failed to do so. In the circumstances, the Board dismissed both applications.

B-3 In the remaining case carried into the year, the *Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec* applied for certification for a bargaining unit comprising certain employees in the correctional group in Quebec institutions. The Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent for all employees across Canada in this occupational group bargaining unit. In its dismissal of the application, the Board found that, while the Quebec members of the PSAC may have been dissatisfied, dissatisfaction is not in itself a compelling reason to fragment an existing bargaining unit. Furthermore, no evidence was adduced, and no allegation made, of discriminatory and prejudicial treatment of the Quebec region members by the PSAC.

B-4 In one of the applications filed during the year, the Association of Public Service Financial Administrators sought to replace the Public Service Alliance of Canada as the bargaining agent

representing the financial administration group employees. As is the practice of the Board in a displacement application, it ordered a representation vote. Following the result of a vote by mail, the Board determined that the employees wished the new Association to represent them and issued certification accordingly.

B-5 In the other application, the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) requested certification as bargaining agent for a unit comprising "all on air broadcasting personnel including announcers, announcer-operators and reporters employed in the Canadian Forces Network of the Department of National Defence whose duties do not include management and direction and who are not locally engaged." The Treasury Board, named as employer, replied that in its view the persons covered by the application were not employees for purposes of the Public Service Staff Relations Act. Subsequently, the applicant filed a complaint against the Treasury Board and the Department of National Defence. In reply, counsel for the respondents repeated that the persons referred to in the complaint were not employees within the meaning of the Act. Both proceedings gave rise to an employer objection to the Board's jurisdiction and to a hearing which was limited to these jurisdictional questions. The Board found that as all the persons in question were performing work exclusively at the Canadian Forces Network stations in Europe, the Act did not apply to any of them. The Board was therefore without jurisdiction to deal with the certification or the complaint.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-6 The Board had before it during the year four applications for revocation of certification, one of which, filed by an employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the administrative support category at CFB Kingston, was carried over from the previous year. The Board directed the taking of an on-site representation vote concerning this application and as a result of the vote was satisfied that a majority of the employees no longer wished to be represented by the Public Service Alliance of Canada. The certification was accordingly revoked.

B-7 Of the three applications received during the year, two were filed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, after the employer ceased operation of day-care centres at CFB Kingston and CFB Uplands. The Public Service Alliance of Canada, who had been

certified to represent the employees in the technical category at both centres, did not contest the applications. Both certifications were revoked by the Board.

B-8 The remaining application was filed by an employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the administrative support category at CFB Chilliwack. The Board, having considered the evidence, including the result of a representation vote, was satisfied that the employees in the bargaining unit no longer wished to be represented by the Public Service Alliance of Canada and revoked the certification.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-9 Under section 34 of the Act, an employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employees belongs. The Board had before it during the year three such applications, one of which was carried over from the previous year.

B-10 The case carried over was filed by the Public Service Alliance of Canada. Following a hearing, the Board found that the duties of the employees referred to as consumer products inspectors in the primary products inspection bargaining unit had evolved over the years in such a way that these employees were subsumed by the programme administration group definition and were thus included in the programme administration bargaining unit.

B-11 In one of the two applications received during the year, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that certain employees reclassified within the printing operations bargaining unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada should be included in the clerical and regulatory, general labour and trades, or general services bargaining units. At the outset of a hearing at the end of the year, the Council was granted additional time to prepare its position and the case was rescheduled for early in the next fiscal year.

B-12 A hearing was also scheduled to take place early in the next fiscal year with respect to the other application, which was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada. This was to determine the membership of certain commerce group employees

reclassified within the foreign affairs bargaining unit represented by the Professional Association of Foreign Service Officers.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-13 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. The employer subsequently submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-14 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 728 such lists, affecting 57 bargaining units, while the separate employers filed 20 lists, affecting eight bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in 14 cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of 25 persons. Four of these appointments were revoked during the year, following settlements in respect of nine persons that were reached before the examination. Three examiners' reports were prepared after inquiries into the duties and responsibilities of three persons. One of the three cases was heard by the Board and a decision was pending at year end; hearings for the remaining two were to be scheduled early in the next year.

B-15 The role of the Board with respect to bargaining agents' objections to the designation of persons acting on behalf of employers in the grievance procedure was decided by the Federal Court of Appeal a few years ago. During this year the Board noted a sudden increase of such objections, with 65 of them being referred to the Board for determination. Fifty-three of these cases were terminated at or prior to a hearing following the withdrawal of proposals or objections by the parties, the Treasury Board, the

Professional Institute of the Public Service of Canada, and the Public Service Alliance of Canada.

B-16 In two instances the parties requested the Board to decide the issue based on their written representations and without a hearing. In one case, the Treasury Board proposed eight employees for exclusion and the Alliance objected. In its decision the Board referred to an earlier Federal Court judgment (*The Queen in Right of Canada as Represented by the Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada* [1984] 2 F.C. 998) (174-2-361) and confirmed that, upon an objection being made, the Board has the duty to determine whether the employer has assigned to the proposed employee the duty to deal with grievances under the Act. Once the Board has so determined, it should at once decide in favour of the employer. In this case the Board was satisfied that the employer had designated each of the employees as its representative in the grievance process. Accordingly, the eight employees were excluded from their respective bargaining units.

B-17 In a similar case where the Public Service Alliance of Canada objected to three persons proposed by the employer as steps in the grievance process, the Board again found in favour of the employer, stating that where an employer establishes that it has effectively assigned the authority to receive and deal formally with grievances to the persons in question and has delegated the necessary authority to make binding decisions on its behalf, the designation process becomes "automatic"; the Board, in the absence of evidence of *mala fides*, must make a determination in favour of the employer.

B-18 In another case the Alliance alleged it was not convinced of the necessity to designate a certain person. More importantly, it also alleged that the designation of the person would create more than four steps in the grievance procedure. The decision was pending at year end.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-19 Before negotiations can begin on behalf of any bargaining unit, the certified bargaining agent must inform the Board which of the two processes for the resolution of bargaining disputes is to apply. The process, which is recorded by the Board, will remain in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless altered prior to a new round of negotiations. Table 6 shows the 88 bargaining units that at year end had specified the conciliation board route with the strike option and Table 7 shows the 73 that had specified arbitration.

B-20 The Professional Institute of the Public Service of Canada, certified last year to represent the employees of the Treasury Board in the auditing group, and the Association of Public Service Financial Administrators, certified during the year to represent the financial administration group employees of the Treasury Board, requested the recording of their choice of dispute resolution process. The following table shows that alterations were also recorded during the year at the requests of bargaining agents for nine other bargaining units:

DISPUTE PROCESS RECORDED

Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified* from to	
PIPSC	FB	Auditing	-	C
APSFA	FB	Financial Administration	-	A
UFCW #1979	SNPF	Operational Category (CFB Trenton)	A	C
PSAC	SNPF	Operational Category (NDMC Ottawa)	C	A
AOGA	TB	Aircraft Operations	A	C
PSAC	TB	Education	C	A
PIPSC	TB	Patent Sub-Group	A	C
CUPE # 2656	NFB	Admin. Support Category	A	C
CUPE #2656	NFB	Operational Category	A	C
CUPTE	TB	Translation	C	A
PSAC	SNPF	Technical Category (CFB Calgary)	C	A

*A: Arbitration

C: Conciliation Board

B-21 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may ask the Board, pursuant to subsection 37(2) of the Act, to request from the employer a statement of the employees in a bargaining unit it considers to be designated within the meaning of section 78 of the Act. This statement is not subject to challenge. Thirty-three such requests were filed during the year. Three were received from the Canadian Union of Professional and Technical Employees for the administrative and foreign service, administrative support and scientific and professional category bargaining units at the Canadian Advisory Council for the Status of Women. The remaining 30 were requested simultaneously, by the Public Service Alliance of Canada, for units of Treasury Board employees. At year end, the employers

had provided all statements to the Board and the bargaining agents. Under section 21 of the Act, the Treasury Board asked the Board to revoke notices served with respect to the Alliance's 30 requests. A hearing was scheduled early in the next year on this application.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-22 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under the Act from participating in a strike. The Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed upon the designated employees in the bargaining unit. If the bargaining agent objects to employees designated by the employer, the Board makes the determination.

B-23 The Board had before it during the year 28 statements, all filed by the Treasury Board, for the designation of employees in 36 bargaining units. The proceedings with respect to 25 such statements, all objected to by the Public Service Alliance of Canada, were carried over from the previous year.

B-24 In view of a judgment of the Federal Court of Appeal in the previous year, the Board held a further hearing this year on the Public Service Alliance's questioning of the timeliness of certain statements of designated employees submitted by the Treasury Board. These statements were for the clerical and regulatory, social science support, technical inspection, engineering and scientific support, communications, and programme administration bargaining units. The Board determined that there was insufficient cause to relieve the employer from the consequence of its default. The Treasury Board referred the decision to the Federal Court of Appeal but withdrew its referral after the parties signed collective agreements for these groups.

B-25 Fifteen other proceedings carried into the year affecting 20 bargaining units were also terminated after collective agreements were signed by the parties.

B-26 The parties continued to meet following a Board decision on questions of jurisdiction raised by the Public Service Alliance of Canada. These were with respect to the sufficiency of the designation submission filed by the Treasury Board for the general labour and

trades (supervisory and non-supervisory) bargaining units and the timeliness of the Alliance's objection to that submission. Before another hearing was held on the merits of the employer's designation proposals, a collective agreement was signed and the proceedings were terminated.

B-27 A further hearing was held on a question, raised again by the Alliance, of the timeliness of the Treasury Board submission of statements of designated employees in the ships crews (supervisory and non-supervisory), hospital services (supervisory and non-supervisory) and the welfare programmes bargaining units. The Board confirmed its earlier finding that there were no designated employees in these five bargaining units. All of these employees had not accepted the tentative bargaining settlement reached in the summer of 1989 for certain other units, had gone on strike during the year, and had been ordered back to work by special government legislation. Subsequently, the employees in the welfare programmes bargaining unit ratified a settlement reached on their behalf. With respect to the ships crews and hospital services bargaining units, at year end the parties were awaiting the reports of the conciliation boards; these were to be binding on them, in accordance with the provisions of the special back-to-work legislation.

B-28 Three statements were filed by the Treasury Board during the year to designate employees in the electronics, aircraft operations, and computer systems administration groups. The proceeding initiated by the employer to designate electronics group employees was terminated after a new collective agreement was signed with the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228.

B-29 Section 78 of the Act provides that, within 20 days after notice to bargain is given by either of the parties, the employer is to furnish the Board and the bargaining agent with a written statement of the employees or classes of employees in the bargaining unit whom it considers to be designated. The bargaining agent must file any objection to the statement within a time prescribed by the Board. Otherwise, the statement shall be taken to be a statement of the employees or classes of employees in the bargaining unit whom the parties agree to be designated. The Regulations of the Board provide that where the Act requires the employer to furnish the Board with the statement of designated employees it must do so in duplicate. The Board then gives the bargaining agent one copy of the statement and the bargaining agent has 20 days from then within which to object.

B-30 In a case this year affecting the aircraft operations bargaining unit, the employer submitted the statement to the Board in duplicate, as required by the Regulations, but did not furnish a copy of the statement to the bargaining agent as required by the Act. The bargaining agent, the Aircraft Operations Group Association, objected. In its decision following a hearing, the Board found that the employer had not complied with the Act and, accordingly, there were no designated employees in the bargaining unit. This case was referred by the employer to the Federal Court of Appeal but was withdrawn after the parties signed a new collective agreement.

B-31 The remaining statement was received late in the year in respect of the computer systems administration group represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. It was being processed at year end.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-32 Under section 49 of the Act, an employee organization may request the Board to determine what rights, privileges and duties are acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. The Board determined that Local 401 of the United Food and Commercial Workers Union had acquired all the rights, privileges and duties previously held by Local 397 of the Alberta Food and Commercial Workers Union with respect to the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category employed at CFB Calgary, Alberta.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-33 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides as follows:

The Board shall administer this Act and shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of, the objects of this Act including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with this Act, with any regulation made hereunder or with any decision made in respect of a matter coming before it.

This section is used to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties that are

fundamental to the purposes of the Act, but where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. The Board had before it 22 such proceedings, including four carried over from the previous year, of which two were withdrawn before the hearing.

B-34 One case carried forward was filed by the Public Service Alliance of Canada; it concerned the timing of the issuance of pay cheques to certain teachers. Following the decision in a related complaint proceeding which the parties had agreed would apply, this matter was terminated.

B-35 The remaining application carried forward, submitted by the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East, alleged that following the signing of a collective agreement the employer had not implemented its pay provisions within the time frame specified in the Act. The Board found that when the employer realizes that the agreement will not be fully implemented within the time limits, it should provide reasons to the Board and ask for an extension of time, which may or may not be granted. No such application was made. The Board declared that the employer had contravened the Act, and directed the employer to adhere to these provisions of the Act in future. By this time the agreement had been fully implemented.

B-36 Of the 18 cases received during the year, eight were filed by the Public Service Alliance of Canada. They objected to the Treasury Board's identification of some 19 persons as being employed in a managerial or confidential capacity. The Board gave leave for the withdrawal of three requests affecting eight persons and the remaining five were scheduled to be heard early in the next fiscal year.

B-37 The Treasury Board requested the Board to give full effect to a judgment of the Federal Court of Appeal by rescinding its order for Treasury Board to remit to the Alliance the money for check-off of union dues from certain contract language teachers at a correctional institution. The application was held in abeyance at year end after the Alliance obtained leave from the Supreme Court to appeal the Federal Court judgment.

B-38 Three complaints were filed during the year by the Canadian Association of Professional Radio Operators. These alleged that the Treasury Board had contravened section 52 of the Act by changing working conditions after notice to bargain had been served. Two of

these cases were withdrawn and the other was scheduled to be heard early in the next year.

B-39 The Canadian Union of Professional and Technical Employees requested the creation of a new occupational category, to be known as "linguistic transfer," which would include certain employees in the translation bargaining unit. A hearing was scheduled for early in the next year.

B-40 In one other application, the Treasury Board requested the Board to revoke notices requiring the employer to submit statements of designated employees for 30 bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada. The Alliance had made the request for the statements pursuant to subsection 37(2) of the Act. A hearing was scheduled for early in the next fiscal year.

B-41 One case was filed with the Board by a retired former employee. It alleged the failure of certain representatives of the Alliance to provide fair representation in pursuing a grievance concerning entitlement for a "cash out" on retirement. In its decision following a hearing, the Board found that the complainant had failed to make any case that the respondents had not provided fair representation; in fact, they had gone to some lengths to do so. Accordingly, the application was dismissed. At year end, the Board dismissed the applicant's request to review this decision.

B-42 Two other applications were withdrawn at the request of the applicants. The remaining application, received late in the year, alleged lack of fair representation and discrimination by the Alliance. This was being processed at year end and a hearing was scheduled for the next fiscal year. This application was filed with nine complaints under section 23 of the Act which dealt with similar issues and in which some 13 persons were named as respondents.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-43 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any decision or order made by it.

B-44 Three such applications were submitted this year. One of them is in abeyance pending a proceeding before the Supreme Court of Canada. The second concerned a Board request that the respondent provide a letter explaining his absence from a hearing. The

respondent's counsel objected to the request, which was subsequently withdrawn by the Board.

B-45 The remaining request was from a retired former employee of a government department. It asked the Board to review its decision with respect to his filed complaint alleging that the officials of a bargaining agent had failed to provide fair representation. In denying the request, the Board found that no new evidence or any new insight into the evidence previously heard had been submitted in the request for review.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-46 Two applications for extensions of time were carried over and nine were received this year. One of the two carried over was in abeyance at year end, pending court proceedings. The other, which concerned a request to refer a grievance to adjudication, was at first objected to by the employer. Later, this objection was withdrawn and the extension was granted by the Board.

B-47 A bargaining agent's request for an extension of time to object to a managerial or confidential exclusion proposed by the employer was also withdrawn.

B-48 Three other applications, by or on behalf of employees, requested extensions of time to present grievances to the employer. Of these applications, two were granted and one was scheduled to be heard early in the new year. Five other applications requested extensions to refer grievances to adjudication. One was granted, one dismissed, one withdrawn, and two were scheduled to be heard.

B-49 One of the applications made by a bargaining agent on behalf of an employee requested an extension of time to refer to adjudication three grievances concerning short-term suspensions. The grievances were submitted in time to the component of the bargaining agent, but the officer involved went on maternity leave. Some eight months later, the request for extension was made to the Board. The employer objected to the extension. The Board held that in order to weigh the prejudice that the employer would suffer if the extension were granted with the injustice the employee would suffer if it were not, the reason for the delay must be given. As the union officer concerned did not testify, the application was dismissed.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-50 Section 23 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action. There were 34 complaints carried over and 30 received this year.

B-51 Of the 34 cases brought forward, 22 were withdrawn or settled before or at hearings and four were terminated following a Board decision in another proceeding. Decisions were issued in eight complaints.

B-52 Of the 30 complaints received this year, seven were withdrawn or settled at or before hearings. Decisions were issued in seven cases, while two had decisions pending. The hearing on one other was to continue in the new year, and the remaining 13 cases were scheduled for hearing.

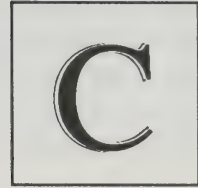
B-53 Complaints heard and dismissed by the Board included:

- *alleged interference by employer to prevent an employee from presenting a grievance;*
- *alleged discrimination by employer by issuing pay cheques at a later time to employees in a legal strike position;*
- *alleged attempts by employer to discredit the union in the eyes of employees;*
- *alleged termination of acting appointment because of union activities;*
- *respondent's failure to consult with complainant in preparation of reply;*
- *alleged failure of employer to fulfil undertakings made in connection with settlement of grievances;*
- *alleged intimidation to prevent employee from exercising a right under the Act;*

- *alleged failure of employer to accept grievances of former employee;*
- *consideration of whether employees of the Department of National Defence at posts outside Canada were employees under the Act.*

Complaints heard and upheld, or partly upheld, by Board decisions related to:

- *how the employer deals with non-adjudicable classification grievances;*
- *bargaining agent's distribution and use of a grievance form not approved by the Board.*



ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1985 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 700 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraph 92(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case, the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 370 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 14 grievances referred under section 99 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 While the number of grievances referred to adjudication was the highest in five years, the number of cases disposed of was also the highest; consequently the fewest cases ever were carried over into the next year. With the new case scheduling system in place for nearly two years, the large backlog of adjudication cases has been eliminated. Cases are now scheduled and heard within about two months of receipt or sooner if the parties so request or the Board considers it advisable. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1985 to 1990.

C-7 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. It is, however, often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below:

Alberta:	Calgary; Canmore; Edmonton; Fort McMurray; Grande Prairie; Medicine Hat; Red Deer
British Columbia:	Golden; Revelstoke; Terrace; Vancouver; Victoria
Manitoba:	Brandon; Dauphin; Thompson; Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst; Fredericton; Moncton; Saint John
Newfoundland:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville
Nova Scotia:	Halifax; Kentville; Springhill; Sydney

Ontario:	Chatham; Cornwall; Fort Erie; Hamilton; Kingston; London; Niagara Falls; Ottawa; Pembroke; Peterborough; Sarnia; Sioux Lookout; Sudbury; Toronto; Trenton; Windsor
Prince Edward Island:	St. Eleanor's
Quebec:	Bromont; Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Gaspé; Maria; Mirabel; Mont-Joli; Montreal; Quebec; Roberval; St-Hyacinthe; St-Jean; Sherbrooke
Saskatchewan:	Saskatoon
Yukon:	Whitehorse



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between the parties in their negotiations for a collective agreement. One of the options is referral of the outstanding issues to a conciliation board with the right to strike; the other option is referral to binding arbitration. The choice must be made prior to the giving of notice to bargain. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 73 bargaining units covering 20,180 employees.

D-2 Five requests for arbitration were filed during the year. Four requests were from the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees in seven bargaining units employed by three separate employers. One request was from the Professional Institute of the Public Service of Canada for the meteorology group employees of the Treasury Board. This was being processed at year end.

D-3 Two awards were issued during the year. One was in respect of the request of the Public Service Alliance of Canada for employees of the Canadian Security Intelligence Service in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications, and office equipment bargaining units. The other award was issued in respect of a request from the Alliance on behalf of non-operational administrative support category employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

D-4 The Alliance requested cancellation of the hearings scheduled with respect to its other two cases following tentative settlements reached with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, on behalf of the employees in the operational category at CFB Kingston and in the technical category at CFB Calgary. Proceedings were terminated shortly after ratification of the settlement by the employees in both units.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 27 sets of negotiations, 21 on the arbitration route and 6 on the conciliation board route, were settled without recourse to third party assistance during the period under review. Seventy-eight percent of the individual sets of collective bargaining involved the separate employers.

E-2 In July 1989, Mr. Ken Strike retired and Mr. Norman Bernstein succeeded him as Director, Office of Mediation Services.

CONCILIATION

E-3 Table 11 shows eight requests for the appointment of a conciliator, plus one carried over from the previous year. These nine requests were on behalf of ten bargaining units; eight involved separate employers and one involved the Treasury Board. Nine appointments were made with a Board staff member appointed in eight cases. Full, partial or post conciliation settlement was reached by the parties in eight cases.

CONCILIATION BOARDS

E-4 Three reports were issued by conciliation boards established following the coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada for the welfare programmes group, the ships crews group and the hospital services group. One other report was issued in a dispute involving a separate employer. Three settlements reached during the conciliation board process also involved separate employers.

E-5 Of the 30 requests carried over from last year, 27 were in respect of the 34 bargaining units engaged in coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada. The remaining four requests (three carried over

from last year and one from this year) were on behalf of four bargaining units whose members were employed by separate employers.

MEDIATION

E-6 Six mediation exercises were undertaken this year. Two bargaining units were assigned two separate mediation exercises each. A fifth mediation was following the re-opening of the wages clause of a collective agreement. Another group also was involved in mediation.

E-7 Following the coalition bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada, three groups referred their dispute to three conciliation boards. Subsequent to the boards' reports, mediators were appointed to help the parties settle the disputes. The three groups were welfare programmes, ships crews and hospital services.

E-8 Mr. Ken Strike was appointed mediator in the welfare programmes group dispute and met with the parties between the 26 and 29 October 1989. No settlement was reached. Mr. Norman Bernstein was then appointed mediator and met with the parties between the 8 and 14 of November 1989. Settlement was reached by the parties.

E-9 The ships crews group met with mediator Mr. Vince Ready, on 29 and 30 November and 1 and 2 December 1989. No settlement was reached. Mr. Norman Bernstein was then appointed mediator and met with the parties on the 9 and 10 December 1989. This second round of mediation took place during the course of a legal strike by the employees, while special legislation dealing with the strike was before Parliament. No settlement was reached during mediation and the legislation was passed. This resulted in the termination of the strike and the establishment of a conciliation board to resolve the dispute.

E-10 Concurrently, Mr. Norman Bernstein met with the parties in the hospital services group, which also was on legal strike and subject to the same special legislation. No settlement was reached in this mediation. The strike was terminated by passage of the legislation. A conciliation board was to be established to resolve the dispute.

E-11 The Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada agreed to re-open the collective agreement of the engineering and scientific support group. Upon the parties' request for the assistance of a mediator, Mr. Norman Bernstein was appointed. The parties reached agreement on 24 February 1990.

SPECIAL APPOINTMENTS

E-12 Last year's report mentioned that, as part of a settlement of a collective agreement, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada had agreed to the establishment of an arbitration board to deal with an issue of teaching hours for language teachers. At the beginning of this year, each party had appointed its nominee and the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board appointed Mr. M. Teplitsky as chairman. The board met the parties on 10 May, 21 June and 10 November 1989. The decision of the board was released 11 December 1989.

E-13 Special legislation was passed to solve the disputes between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada for the ships crews group and the hospital services group. This legislation provided for the establishment of conciliation boards which would render a binding decision on the issues described in the terms of reference. Mr. Vince Ready was named as chairman of the board for the ships crews group and Mr. Michael Bendel as chairman of the board for the hospital services group. Mr. Bendel withdrew and Senator Carl Goldenberg was subsequently appointed.

E-14 The conciliation board for the ships crews group met between the 19 and 22 February 1990. The report of the board was released on the 4 April 1990.

E-15 The conciliation board for the hospital services group met on 14 February and 5 and 6 March 1990. The report of the board was released on 23 April 1990.

COMPLAINTS AND FACILITATION

E-16 The Office of Mediation Services continued to facilitate agreement between the parties in cases of complaints under the Act. The staff also helped the parties reach consensus on statements of fact in cases of complaints and grievances referred to adjudication. The staff facilitated some 13 cases in the year under review. Of special

interest was a joint request from management and the bargaining agent for assistance in resolving a working conditions dispute in the Niagara Region. Paul Morin was assigned to mediate between the parties.

EXAMINATIONS

E-17 When an employer requests a managerial or confidential exclusion to which the bargaining agent objects, a mediation officer attempts to assist the parties to reach agreement. In the absence of such agreement, the mediation officer is appointed as examiner to report to the Board on the duties of the employees proposed for exclusion. The Board then makes the decision, relying on this report and submissions from the parties. Although 14 examiners were appointed, only four such examinations were conducted this year. The duties of some eight employees were reported upon.

E-18 The parties are to be commended this year for settling 24 cases with Office of Mediation Services assistance and without examination.

E-19 At the beginning of this year, the parties and the Board shared concern about the number of managerial or confidential exclusion cases outstanding. A new approach was developed and discussed with the parties to speed up the processing of new cases and to reduce the backlog. The new approach takes effect with the new fiscal year and will be discussed in the next Annual Report.

E-20 During the year under review, the printing operations (PR) classification standard was amended. This resulted in the reclassification of certain positions from the clerical and regulatory (CR) group and the general labour and trades (GL) group to the PR group. The resulting displacement of employees from the CR and GL bargaining units into the PR bargaining unit was the object of an application under section 34 of the Act by the Public Service Alliance of Canada. The respondent, the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, suggested that an examiner be appointed to inquire into and report to the Board on the duties of the affected employees so as to assist in the determination of the appropriate bargaining unit. A consensus could not be reached between the parties concerned and the examination did not take place.

COALITION BARGAINING

E-21 Early in 1989, coalition bargaining was completed for 34 bargaining units with 27 collective agreements. A Memorandum of Settlement between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada was signed on 5 March 1989. Five bargaining units with three collective agreements did not ratify the settlement. For these three groups, welfare programmes, ships crews and hospital services, the process continued beyond the fiscal year with the appointment of conciliation boards, mediators, and, following special legislation, binding conciliation boards. These are reported on in the appropriate sections of this chapter.

BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 A number of matters which came before the Board involved the designation, pursuant to section 78 of the Act, of employees the performance of whose duties is necessary in the interest of the safety or security of the public. These matters were, for the most part, the continuation or the result of decisions rendered by the Board and the Federal Court of Appeal during the previous fiscal year (see Public Service Staff Relations Board, Twenty-Second Annual Report 1988-89, paragraphs F-1 to F-4 and J-1).

F-2 Before a conciliation board may be established, employees must be designated pursuant to section 78. The employer must furnish a written statement of proposed designated employees within 20 days of the giving of notice to bargain. The Federal Court of Appeal, in *Public Service Alliance of Canada v. Treasury Board* [1989] 2 F.C. 445, held that, although the power of the employer to designate must be exercised in the time and manner stated or not at all, the Board could, in a proper case and for good cause, relieve the employer from the consequences of its default.

F-3 During the year the employer made two applications to the Board to be relieved from the consequences of late filing. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Clerical and Regulatory Group, Social Science Support Group, Technical Inspection Group, Engineering and Scientific Support Group, Communications Group and Programme Administration Group* (Board files 181-2-263, 264, 266, 268, 274, 275), the employer argued that since a number of notices to bargain were served simultaneously it had been impossible to gather the information required within the prescribed time. The Board rejected the argument and determined that the employer had known of the number of notices it would be receiving and when it was likely to receive them. The failure to comply with the time limits was found to be caused by the employer's own negligence, administrative errors, and inadequate internal procedures. In the similar case of *Public Service Alliance of*

Canada and Treasury Board — Ships Crews, supervisory and non-supervisory, and Welfare Programmes Groups (Board files 181-2-269, 270, 277), the employer cited the essential nature of the work performed by the employees concerned and argued that it was important to the public safety. The Board rejected these arguments, which, in its view, would render the earlier Federal Court ruling meaningless. In an application to be relieved of the consequences of late filing, the jurisdiction of the Board extends to the reasons for the late filing, not to the consequences of not having any designated employees. An application to the Federal Court of Appeal to set aside this decision was dismissed (*Attorney General of Canada and Public Service Alliance of Canada* [1989] 3 F.C. 585).

F-4 With respect to a dispute in the general labour and trades group bargaining unit, the employer furnished a statement in September 1987 that listed the names of departments and the total numbers of employees proposed for designation in each. The bargaining agent filed a blanket objection to the employer's statement. Meeting with a mediator on a number of occasions, the parties discussed the designation of particular employees and groups of employees. In late 1988, the bargaining agent objected to the original statement, claiming that it did not comply with the requirements of subsection 78(2). The Board held that the statement was deficient in that it was not sufficiently specific; however, the bargaining agent failed to make timely objection and thereby waived any irregularity (*Treasury Board and Public Service Alliance of Canada, General Labour and Trades Group*, Board file 181-2-259).

F-5 In *Aircraft Operations Group Association and Treasury Board* (Board file 181-2-289), the bargaining agent claimed that it had not been directly furnished with a copy of the employer's statement of proposals for designated employees as required by subsection 78(2) of the Act. Although the bargaining agent had received a duplicate copy from the Board, as required by section 46 of the Board's regulations, subsection 78(2) of the Act provides that the employer shall furnish a copy of the statement both to the Board and to the bargaining agent. Relying on the earlier decision of the Federal Court of Appeal (see paragraph F-1), that the power to designate must be exercised in the manner and time stated or not at all, the Board confirmed that the statement was to be furnished by the employer directly to the bargaining agent.

F-6 The Act generally applies to persons who are employed in all portions of the Public Service, but with some exceptions. The statutory definition of "employee" excludes "a person locally engaged

outside Canada." In *Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) and Treasury Board, Department of National Defence*, (Board files 146-2291 and 161-2-547), the radio announcers for the Canadian Forces Network in Europe brought an application for certification and some related unfair labour practices complaints. Before determining either of the substantive issues before it, the Board found that it did not have jurisdiction over the employees. Since the announcers rendered services for an employer under terms of employment referable to a position in a particular location outside Canada, they were "locally engaged" outside Canada and accordingly were not employees within the meaning of the Act. The proposed bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal for review of this decision under section 28 of the *Federal Court Act* is pending (*ACTRA v. Treasury Board*, Court file A-61-90).

F-7 In another certification application, the correctional officers in Quebec requested separate bargaining rights from the Canada-wide certified bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada. The primary reason advanced for fragmentation was dissatisfaction with the representation of the members of the proposed unit by the incumbent bargaining agent, both in the collective bargaining process and in the grievance process. The Board, in dismissing the application, reaffirmed its position that there is a heavy onus on an applicant which seeks the severance of a portion of a national bargaining unit. Although the applicants wished to form their own bargaining unit, they failed to show any discrimination or prejudice or specifically how the present bargaining agent had failed in its responsibilities. Unless there is a compelling reason to the contrary, Canada-wide bargaining units should be the norm within the Public Service (*Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec and Treasury Board and Public Service Alliance of Canada*, Board file 146-2-287).

F-8 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 147-2-34), the Board determined that it was possible for the accretion of duties to form the basis of an application to transfer employees from one bargaining unit to another. The structure of the Public Service for collective bargaining purposes was determined on the basis of the occupational groups which were established in 1967. At that time, Consumer and Corporate Affairs employees whose job it was to inspect vegetables at supermarkets for decay and grading were appropriately assigned to the primary products inspection group ("AI") of the technical category. Over the course of approximately 20 years the functions of Consumer and Corporate Affairs expanded; as

a result, the inspection of vegetables was discontinued and the employees became responsible for inspection in compliance with various statutes involving the labelling and the safety of items ranging from foodstuffs to precious metals. These tasks were found to fall within the programme administration occupational group ("PM") of the administrative and foreign service category. As a result, the Board determined that the consumer products inspectors, Consumer and Corporate Affairs, were to be included in the PM group bargaining unit.

F-9 In two instances the Board was required to determine questions relating to the grievance procedure. A grievor presented a grievance which contained abusive comments about a fellow employee. The employer considered the comments inappropriate and unnecessary for the determination of the grievance and requested the grievor to remove them and resubmit the grievance. The grievor refused and brought a complaint on the basis that the employer was interfering in the grievance process. On reviewing the matter, the Board determined that it was never the intention of the Act to allow a grievor to hide behind the grievance procedure while attacking another employee. The Board recognized that from time to time such language and concerns may be necessary for a proper understanding of the grievance and that a large degree of latitude should be given. Where, however, the comments are not germane to the grievance or any other labour relations consideration they are an abuse of the grievance procedure (*Godfrey and Davies*, Board file 161-2-518).

F-10 In a second decision, the Board determined that once a grievance is presented the employer is obliged to consider it and respond within the context of the grievance procedure. At issue in *Boyer and Marks et al.* (Board files 161-2-516 and 517) was a second classification grievance that followed the unexpected results of a first classification grievance. The complainant was in a position classified at the GT-4 level. Believing that she should be classified at the GT-5 level, the grievor presented the appropriate grievance. After considering the matter, however, a classification board classified the position downwards from GT-4 to GT-3. The complainant presented a second grievance, claiming an improper downward classification since the possibility of being classified downwards had not been discussed with her during the first grievance. The employer refused to process the second grievance, considering it "invalid" because the complainant's position had been subject to a classification review during the first grievance. The Board found that the employee was entitled to file a grievance where she deemed it appropriate and the employer was obliged to respond to the grievance.



ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Where the remedy sought by a grievance is obtained during the grievance process, are the grievance and adjudication avenues still open for an employee to seek a declaration that he was wronged? Such was the issue in *Castonguay* (Board file 166-2-17969), where it was apparent that, as a direct consequence of the filing of the grievance and the following grievance procedure, the employer had reversed its decision to deduct a half-hour's pay from the grievor, who subsequently acknowledged that he was not out of pocket as a result of the employer's actions. Could it be said that this remained a matter within the ambit of paragraph 92(1)(b) of the Act governing the adjudication of disciplinary action? The adjudicator concluded that the clear intent of this provision is to allow for the final adjudication of grievances for which the grievance process has failed to provide a remedy. His view was that it would be unduly stretching the language of the statute to find that imposing a financial penalty for misconduct would be sufficient to bring a grievance under the jurisdiction of an adjudicator, regardless of the outcome of the grievance process. Such an interpretation would also be contrary to the purpose of the grievance procedure, which is to allow management, at progressively more senior levels, to reconsider its actions in light of a complaint by an aggrieved employee. If the adjudication process does not take the results of the grievance procedure fully into account, then the utility and effectiveness of that procedure will be seriously undermined.

G-2 In *Bhatia* (Board file 166-2-17829), the adjudicator found that he had no jurisdiction to proceed with a hearing on a grievance because the evidence established that the parties had reached a settlement in the matter. Furthermore, an adjudicator has no jurisdiction to determine whether the terms of settlement have been fulfilled.

G-3 In *Brittle* (Board file 166-2-18372), jurisdiction of the adjudicator was at issue on the basis of the non-availability of the

remedy sought, since the grievance had been presented long after the time limit for doing so, thus rendering the question purely academic. While recognizing his lack of jurisdiction because of the belated presentation of the grievance, the adjudicator pointed out that his jurisdiction did not turn on the availability of the remedy sought. It was quite possible that the remedy could not be granted because this would require going too far back in time, contrary to judicial precedent limiting the retroactive remedial authority of an adjudicator to the length of time prescribed for presenting a grievance; however, another remedy, such as a declaratory judgment, could be fashioned and was within his jurisdiction. If the grievance had been timely the tribunal would not have been deprived of its jurisdiction simply because the corrective action sought was not available.

G-4 In *Attorney General of Canada v. Penner* [1989] 3 F.C. 429, the Federal Court of Appeal confirmed that, provided the decision is made in good faith, the deputy head has the authority under section 28 of the Public Service Employment Act to terminate the employment of a probationary employee because of dissatisfaction with the latter's suitability (see paragraph J-2 below). The Court went on to say that the fact that the dissatisfaction arose from the employee's misconduct does not convert a rejection on probation into a disciplinary discharge within the meaning of section 92 of the Public Service Staff Relations Act. In *Power* (Board file 166-2-18557), the evidence established that the deputy head had considered several acts of misconduct by the grievor during his probationary period in deciding to reject him on probation. The adjudicator concluded in light of the decision in *Penner* that he lacked jurisdiction to determine the grievance on the merits as the grievor had failed to establish that the deputy head had acted in bad faith.

G-5 The adjudicator came to a different conclusion in *Slattery* (Board file 166-13-17850), where the deputy head, declaring that the grievor had abandoned her position, had terminated her employment. The adjudicator decided that the principles enunciated by the Federal Court of Appeal in *Penner* applied as well to declarations of abandonment. This was not altered by the fact that this employer was not subject to the provisions of the Public Service Employment Act. The adjudicator determined that she had jurisdiction to entertain the grievance on the merits as the evidence established that the deputy head's decision to declare the grievor's position abandoned had been tainted by the bad faith of the personnel manager. Ultimately the adjudicator allowed the grievance in part.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 The grievor in *Jensen* (Board files 166-2-18259 and 18260) received a financial penalty equal to six days' loss of salary for the negligent performance of his duties and for insubordination. During the hearing before the adjudicator, the employer sought to introduce into evidence the grievor's appraisal report for the year in which the incident occurred. Although the grievor objected to its introduction, the adjudicator admitted it into evidence. Upon consideration, however, the adjudicator decided to give the report no weight in reaching his determination. He was of the opinion that appraisal reports which reflect an employee's performance over a period of time should not be used to support discipline imposed for actions or omissions of an employee on one or more occasions. Because they sometimes draw on the subjective perceptions of a supervisor, appraisal reports can be extremely prejudicial to the individual employee whose actions the employer must prove are just cause for the imposition of discipline. The employer should avoid using appraisal reports in discipline adjudications. An employee's supervisor is much more capable of putting a proper perspective on an employee's performance at the time for which the discipline has been imposed. The adjudicator concluded that the penalty imposed upon the grievor was too severe in the circumstances and reduced it to a financial penalty equal to two days' suspension.

G-7 In *Bloomfield* (Board file 166-2-18516), the grievor relied on a provision of the collective agreement which recognized the right of employees to work in an environment free from sexual harassment and which stipulated that sexual harassment would not be tolerated in the workplace. She alleged that she had been subjected to sexually harassing behaviour by her supervisor and sought enforcement of the relevant provision of the collective agreement and a transfer to another work location. She complained that her supervisor had touched or stroked her hair at the base of her neck on numerous occasions. Her supervisor denied this and there were no independent witnesses to the incidents. The grievor claimed that her supervisor, as a consequence of her attempts to distance herself from him, had influenced the decision not to offer her a preferred work assignment. She submitted that the appropriate standard to be applied in determining whether sexual harassment had occurred was subjective; if she felt that she had been sexually harassed, then she had been. Relying on the decision of the Supreme Court of Canada in *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.* [1989] 1 S.C.R. 1252, the adjudicator found that the standard was in fact objective. Having carefully considered

the evidence adduced, the adjudicator concluded that the grievor had failed to establish that she had been sexually harassed and he dismissed the grievance.

DISCIPLINARY ACTION

G-8 Judicious use of disciplinary authority requires that discipline be meted out with discretion, thereby preventing the blanket application of ready-made sanctions to similar offences. The case of *Douglas* (Board file 166-2-18237) illustrates that, even in specialized fields where safety factors may take on added importance, the employer may not be justified in finding that every failure to follow safety procedures to the letter is sufficiently serious to warrant discharge. In that case, it was alleged that a flight service specialist's failure to follow proper procedures after being notified of a supposedly downed aircraft had endangered the safety of the pilot and brought into disrepute the flight service station where the employee worked. It was shown, however, that in fact the pilot had elected to make a precautionary landing and had not been in any danger; no formal complaint had been lodged by the pilot's employers; even the parties most directly concerned by the employee's failure to adhere strictly to safety procedures had not requested an investigation; and the employer had not convened a flight service review committee to investigate the incident. While coming to the conclusion that no distress situation (defined as a threat of serious and/or imminent danger requiring immediate assistance) had existed, and agreeing that air safety must be maintained and the highest standard expected, the adjudicator concluded that one must consider the particular circumstances of every situation. Taking into account a contrite employee whose record would not support the need for such a drastic measure, improper conduct by departmental officials in garnering support for their decision, and the unusual and unexplained dispatch with which the employer had terminated the employee, the adjudicator mitigated the discharge to two days' suspension.

G-9 In *Slattery* (Board file 166-13-17850), the adjudicator concluded that, although the grievor had been guilty of various acts of insubordination, discharge was too severe a penalty. The adjudicator decided, however, that the grievor's reinstatement was not feasible in this case, since the evidence had established that the grievor had had difficulties in getting along with a number of managers of various groups and furthermore, she had set stringent limitations on the type of reinstatement which would be acceptable to her. Accordingly, the

adjudicator awarded her damages in lieu of reinstatement in an amount equivalent to two years' salary at her rate of pay on the date of termination.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-10 Sick leave may be authorized generally on the basis of a medical certificate or of what is commonly known as an "honour declaration," where the number of days of absence due to illness in a given year has not exceeded a stated maximum and provided all the employee's sick leave credits have not been used. While the employer's granting of sick leave may be seen as discretionary, it is not entirely so and the illness itself may be questioned only according to some basic rules. In *Kuderian* (Board file 166-2-18982), an employee's request for sick leave supported solely by his signed "honour declaration" had been denied for the sole reason that the employee had been seen attending a social function on the day he claimed to be ill. The employer did not dispute the employee's illness, but argued that if he was well enough to attend a social function, he was well enough to report for work. The employee did not deny attending the function, but testified that he had been incapable of performing the duties of his position on the relevant day, something which evidence had not contradicted. Noting that the request for sick leave and its incorporated honour declaration are dependent on an employee's integrity, the adjudicator was of the opinion that the employer lacks the right to challenge an employee's claim and declaration signed as required by the collective agreement. The employer had no alternative but to accept the request unless it was able to prove the signed statement to be fraudulent, an onus exceeding putting the statement in doubt and seeking substantiation by the employee.

G-11 In *Pinard* (Board file 166-2-17528), an employee who had been denied annual leave on a given day was nevertheless absent from work on that day. He subsequently claimed to have been ill and presented a medical certificate in support of an application for sick leave, even though he had not expended his reserve of sick leave days that could be authorized on the basis of an honour declaration. The adjudicator limited the issue to whether or not the grievor had satisfied the conditions of the collective agreement which allowed him to be granted sick leave. He ruled that the employer could not question the validity of the illness simply because the employee had

gone beyond what would normally be required for sick leave to be granted. There was no doubt that the employee had the necessary sick leave credits, that he had submitted a signed declaration of illness on the day in question and that, while not required to do so by the employer, he had submitted a medical certificate attesting to his inability to report for work because of illness. The adjudicator stated that the fact this might have resulted in "certified" sick leave being requested did not open to the employer "the opportunity to question the medical certificate which was supplied by the grievor, over and above what was required of him by the collective agreement, except perhaps to the extent that the leave would become 'uncertified' sick leave, that is, sick leave wholly based on the grievor's own statements." Since the medical certificate had not been obtained under false pretences and constituted, in any event, a document of proof of illness additional to that called for in the circumstances, the employer's denial of leave could not be supported and had to be overturned.

G-12 Chronic staff shortages, operational requirements, budgetary constraints and overtime work reduction, combined with contractual obligations such as entitlement to leave of choice are ingredients for potential loss of harmonious interpersonal relations. In *Whyte* (Board file 166-2-17992), an internal policy required the filing of leave requests prior to the posting of the shift schedule. This was at the root of the employer's denial of a two days' lieu and annual leave request which was presented after the shift schedule for the relevant period had been posted. Also to be taken into account were chronic staff shortages and the employer's undertaking, in the collective agreement, to make every reasonable effort to allow employees to take their vacations on the days sought. The adjudicator expressed the view that a collective agreement must imply a management-labour understanding as to the terms and conditions of work and that management will hire staff adequate, not only to produce the goods and services for its clientele, but also to meet commitments made to labour in the collective agreement. These presumptions form the basis of the mathematical formulae or "staffing multipliers" which allow management to predetermine how many employees are needed to perform a certain function, particularly in the case of operational or rotational shift employees. Thus, according to the adjudicator, a full staff complement would entitle the employer to plead "operational requirements" as an excuse for not granting additional leave requests that would prevent it from continuing coverage of all necessary working functions. However, less than a normal complement of employees on hand would make the payment of overtime an

operational reality and necessity; a refusal to pay overtime to compensate for leave requests would no longer be valid since, taken to the extreme, it would mean that employees could be forced to work long hours of overtime and to do without holidays.

G-13 Where the collective agreement obliges management to try to grant the vacation requests of individual employees, as was the case in *Whyte*, the employer cannot plead that response would require amending the posted schedule, or that it has obligated itself to minimize changes to other employees' days of rest. The competing obligation is only to minimize change, not to make no changes at all. Recognizing that a full staff complement may not always be possible, the adjudicator concluded that in such instances the requirement to compensate for leave by providing for overtime may not be an unreasonable cost for the employer to bear.

G-14 The grievor in *Skuce* (Board file 166-2-18304) was a part-time employee who worked eight and one-half hours per day four days per week. After the employer advised her that the provisions of the collective agreement providing for flexible hours and a variable work week did not apply to part-time employees, the grievor was required to increase her number of working hours to an average of 37 and one-half per week. The adjudicator allowed her grievance and granted a declaration to the effect that part-time employees were entitled to the benefit of the relevant provisions of the collective agreement. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed (Court file A-288-89).

G-15 In *Traicus* (Board file 166-2-19016), another part-time employee worked seven and one-half hours per day, four days per week. Provisions of the collective agreement authorized an employee to take five days of leave with pay for family-related responsibilities per fiscal year and specified that part-time employees were entitled to the benefits set out in the collective agreement in the same proportion as their normal weekly hours of work compared with the normal weekly hours of work of full-time employees. The grievor sought two days of leave with pay for family-related responsibilities. The employer authorized only 12 hours of leave with pay, thus reducing the usual entitlement by one-fifth as the employee worked only four-fifths of a regular work week. In allowing the grievance, the adjudicator found that a part-time employee is entitled to full benefit up to a pro-rated maximum, which, in the case of this grievor, was four days per fiscal year.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

G-16 Section 99 of the Act provides that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award may refer the matter to the Board for determination. However, the Board has jurisdiction to consider it only where the obligation is not one whose enforcement may be the subject of a grievance from an employee in the relevant bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-473), the bargaining agent referred to the Board an alleged violation by the employer of the Workforce Adjustment Policy which had resulted in numerous employees in the data processing bargaining unit becoming affected or surplus employees or laid off persons. Though the parties agreed that the Workforce Adjustment Policy had been incorporated by reference into the collective agreement, the employer objected to this matter being referred to the Board under section 99 of the Act on the ground that it could be, and indeed in several cases had been, the subject of individual grievances by employees in the bargaining unit.

G-17 In determining its jurisdiction, the Board considered the nature of the obligation which the bargaining agent sought to enforce. The employer had contracted out to the private sector work which had previously been performed by employees in the bargaining unit. This had resulted in a number of these employees becoming affected or surplus employees or being laid off. The relevant obligation set out in the Workforce Adjustment Policy required departments to terminate their use of contract services where this would facilitate the redeployment of affected employees, surplus employees or laid off persons. The Board examined the individual grievances filed by employees in the bargaining unit and concluded that they did not relate precisely to the aforementioned obligation respecting contracted services. The grievances merely stated either that employees had been given little or no training or retraining as provided in the Policy, or that they should not have been laid off. The grievances related to the results of the implementation of the Policy and not to the act of contracting out itself. The Board concluded that it had jurisdiction to consider the matter under section 99, as this was a policy grievance dealing with a problem of a general nature. The obligation was owed not to an individual employee but rather to the employees as a whole as represented by their bargaining agent. An application to the Federal Court of Canada by the employer under section 18 of the Federal Court Act for a writ of prohibition was dismissed (Court file T-1723-89).

G-18 In considering the reference on the merits, the Board concluded that contracting out is within the meaning of the term "contracted services" as specified in the Workforce Adjustment Policy. If employer decisions lead to a major workforce adjustment resulting in affected employees, or if any workforce adjustment has created affected employees, it is the responsibility and obligation of the employer to terminate contracted services, pursuant to the relevant provisions of the Policy. The intent of the Policy is that indeterminate employees can rely on the termination of contracting out in order to protect their jobs. In this case the Board found that employees had lost their jobs because the employer had contracted for services in contravention of the Policy. Rather than terminating contracts for service and thus limiting the number of affected employees, the employer had entered into contracts and thus increased the number of affected employees. Accordingly, the Board declared that in contracting out the work the employer had violated the Workforce Adjustment Policy which had been incorporated into the collective agreement between the parties. At the request of the bargaining agent, the Board retained jurisdiction to deal with the issue of any additional remedy. An application by the employer to the Federal Court of Appeal to review and set aside the Board's decision pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending at year's end (Court file A-206-90).



ARBITRAL AWARDS

H-1 During the year under review arbitral awards were issued for two interest disputes. In addition there were continuations with respect to matters arising from two awards in the previous fiscal year. There were no jurisdictional issues raised in any of the proceedings.

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

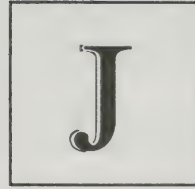
I-1 Pursuant to section 76 of the Public Service Staff Relations Act, where the parties have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment, the Chairman is required by section 84 to give the conciliation board a written statement of the matters on which it must report to him its findings and recommendations. There are, however, certain restrictions on the matters which a conciliation board can consider. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either party objects to the referral to the conciliation board of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he concludes that it does, then he will not include that matter in the terms of reference.

* Subsection 57(2) reads as follows:

- 57(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
- (a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
 - (b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

I-2 During the year under review, the Chairperson issued terms of reference to conciliation boards in relation to disputes affecting seven bargaining units for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent. Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board is the employer for five of these bargaining units and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer for the remaining two. There were no objections raised to the Chairperson's jurisdiction to refer any of the disputed proposals to the conciliation boards.



COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 Following the Federal Court of Appeal decision in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* [1989] 2 F.C. 445 (discussed at paragraph J-1 of the Twenty-Second Annual Report 1988-89), several decisions of the Board considered whether there was a proper case and good cause for extending the time limits imposed by section 78 of the Act (see paragraphs F-1 to F-4 above). The Board's interpretation of this decision was considered by the Federal Court of Appeal on an application by the employer for judicial review under section 28 of the Federal Court Act. The Court accepted the Board's decision that, in considering whether to grant relief, it is concerned only with the reason for delay. The Court added that the reasons upon which relief may be granted are limited to events akin to accidents, forces majeures or Acts of God (*Attorney General of Canada and Public Service Alliance of Canada* [1989] 3 F.C. 585).

J-2 Ever since the Supreme Court of Canada's decision in *Jacmain v. Attorney General of Canada et al.* [1978] 2 S.C.R. 15, there had been some confusion with respect to an adjudicator's jurisdiction to hear grievances referred to adjudication by probationary employees who alleged that their purported rejection on probation was in fact a disguised disciplinary discharge. Subsequently, some adjudication decisions found that the adjudicator had jurisdiction to entertain a grievance where the circumstances giving rise to the termination of employment could be grounds for disciplinary action under section 92 of the Public Service Staff Relations Act, notwithstanding that the employee was on probation and the employer claimed to have rejected him or her for unsuitability. In the case of *Attorney General of Canada v. Penner*, [1989] 3 F.C. 429, the Federal Court of Appeal determined that under section 28 of the Public Service Employment Act the deputy head has the authority to reject an employee on probation because of *bona fide* dissatisfaction with suitability, even if that dissatisfaction has arisen from misconduct which could otherwise give rise to discipline. In the absence of bad faith, the employer's exercise of the discretion under section 28 of the Public Service Employment Act is beyond the jurisdiction of an adjudicator. The

bargaining agent's application for leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada was dismissed.

J-3 Since March 1986, the Board has had jurisdiction to inquire into the circumstances of and the reasons for a safety officer's decision made pursuant to section 129 of Part II of the *Canada Labour Code* (Health and Safety) with respect to public servants. On being notified of a refusal to work, a safety officer is required to investigate the matter and where necessary may issue such directions under subsection 145(2) as are considered appropriate. In late 1987, a number of customs officers employed at the Ambassador Bridge between Windsor and Detroit refused to work, claiming that inadequate traffic control and lighting constituted dangerous working conditions. A safety officer found that the conditions did not constitute a danger to the employees concerned. In reviewing the decision of the safety officer, however, the Board found that a danger did exist and directed the employer to make a number of structural changes to approach lanes, lighting and signs. The employer passed the direction on to the Canadian Transit Company, the owner of the bridge, which was responsible, by virtue of section 6 of the Customs Act, R.S.C. 1985 (2nd supp.), c.1, for the cost of the required changes. The Company requested the Board to commence a new hearing at which the Company would be allowed to make representations. The Board replied that, since the Code only spoke of employees and employers, and since directions of safety officers (and therefore the Board) could be directed only to these two groups, the Company had no standing before the Board. On a judicial review application brought by the Company, the Federal Court of Appeal ruled that, although not mentioned in Part II of the Code, any party whose interest or property could be adversely affected by a decision of the Board had the right to have adequate notice of the hearing and to appear, bring evidence and make representations before the Board (*Canadian Transit Company v. PSSRB et al.* [1989] 3 F.C. 611).



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 The Board had before it during the year 13 decisions referred to it by safety officers pursuant to subsection 129(5) of Part II of the Canada Labour Code; three of these decisions were carried over from the previous year.

K-2 Two references carried into the year were withdrawn before hearings were held. In the third, a primary products inspector alleged that the weight and location of male turkeys on a post-mortem inspection line was causing him severe pain and, hence, was a danger. The Board confirmed the safety officer's report, concluding that the slaughterhouse met the standards set by Agriculture Canada and that an intensive ergonomic study underway would also result in improvements.

K-3 Of the 10 decisions from safety officers referred to the Board during the year, nine were withdrawn at or before the hearing. In the other case, a guard at a medium-security prison alleged that overtime imposed by the employer and stress constituted a danger. Following a hearing, the Board confirmed the decision of the safety officer; it found that a refusal to work must not be related to personal problems remote from the work environment.

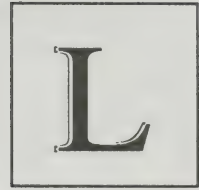
PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-4 During the year, 10 complaints were filed pursuant to section 133 of Part II of the Canada Labour Code, including three carried over from the previous year. In all cases, employees alleged that the employer had taken action against them in contravention of certain provisions of the Code.

K-5 The Board dismissed two of the complaints carried into the year. One of these alleged that a manager had made offensive remarks

to the complainant in response to a refusal to work. In its decision following a hearing, the Board found that the complainant had not been disciplined or threatened. The other case alleged that a supervisor had threatened the complainant, who had refused to escort a prisoner with an infectious/communicable disease. Following a hearing, the Board concluded that the alleged threats of disciplinary action had not been made within the provisions of the Code. The remaining complaint carried into the year was withdrawn by the complainant before being heard.

K-6 Five of the seven complaints received during the year were withdrawn before being heard. A hearing was scheduled for early in the new year concerning a one-day suspension imposed by the employer allegedly because a correctional officer at the Ste-Anne-des-Plaines penitentiary had refused to work. The remaining complaint was filed by a group of seven employees at the Prince Albert penitentiary who alleged they had been disciplined for having exercised their rights under the Code. The case was being processed at year end.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Each year, the Pay Research Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. To ensure quality and currency, most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors. As well as receiving the results of these surveys in formal reports, organizations that respond to our surveys may also request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining make their information needs known to us at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, two meetings were held; they were presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Pay Research Bureau and his senior managers and by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board Secretariat and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and

operating policies. In addition to the regular meetings of the ACPR, several technical sub-committee meetings are also held as required. These are chaired by senior officials of the Pay Research Bureau and attended by interested parties in order to resolve problems and discuss technical issues resulting from program activity.

L-4 This year, the Bureau convened a Technical Sub-Committee meeting to discuss those items remaining unresolved from the Bureau of Management Consulting's Management Review of the Pay Research Bureau. As a result of this discussion, an approach to the systematic review of the Benefits and Working Conditions Survey Program was developed and is to be implemented over the next fiscal year. Agreement was also reached by all parties on the implementation of a formal process for the development of occupational class survey specifications. A plan of action on the provision of Pay Research Bureau seminars on pay survey and job matching methodology was also discussed and will be implemented early in the new year.

L-5 During the past year, the Bureau, in consultation with the parties to bargaining, finalized a new sample design methodology for Pay Research Bureau surveys. This methodology was applied to the new Maintenance, Trades and Services Survey.

L-6 This year, the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specifications used for job matching. Most of these reviews were in response to revised or new federal government job classification standards. New or revised survey specifications were developed for architects, chemists, dietitians, information officers, librarians, occupational and physical therapists, pharmacists, photographers, printing trades, stationary engineers and technical inspectors classes; these were used during the year to match jobs in responding organizations. At year end, revised specifications for community health nurses, counsel and office composing equipment operators were before the parties to bargaining for their review. Implementation of these specifications is scheduled for the 1990 survey cycle.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-7 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS),

from which advance information can be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-8 Table 12 shows the classes covered in the automated system and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued with an effective date of 15 August 1989. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program. In addition, a rates of pay report for elementary and secondary school teachers and language teachers separate from the automated rates of pay system, was produced for the parties to bargaining.

L-9 A new survey sample of over 700 establishments was designed and selected for use in surveys for maintenance trades and services occupations; visits are now underway. The first report, with an effective date of 1 April 1991, should be available for distribution during the summer of 1991. Table 13 shows the 17 occupations in the general labour and trades group and the general services group to be covered by this survey, which will provide data on the Canadian labour market for a Public Service population of approximately 22,000.

L-10 The Pay Research Bureau conducted approximately 175 visits to industrial organizations and provincial and municipal governments for its biennial survey of benefits and working conditions, effective 1 January 1990. Table 14 shows the benefits and working conditions on which detailed information was collected and the type of information published. At the end of the year, data were being edited and the reports were to be issued in September 1990. During the past year, the Bureau also distributed its report "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1989."

L-11 In order to avoid duplication of survey activity, the Bureau, with the agreement of survey participants, provided selected benefits and working conditions information to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* for those establishments surveyed in Quebec that were common to samples of the *Centre* and of the Pay Research Bureau. We also

provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its second benefits survey.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-12 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Bureau annually surveys non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. During this past year, the Bureau, with the agreement of responding organizations, processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a selected number of universities and published its annual rates of pay report for university teachers. The Pay Research Bureau also carried out its annual survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian Mounted Police. Also published this year was the Bureau's regular triennial survey of benefits and working conditions for university teachers (based on a sample of 22 universities) and police officers (based on a sample of 13 police forces across the country). In addition, rates of pay reports were published for organization and methods officers, and for lawyers called to the bar.

L-13 In January 1990, the anticipated recruiting rates for university and community college graduates were published. Actual recruiting rates for these graduates were to be surveyed in June 1990.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-14 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also publish reports on compensation determination and levels within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level.

L-15 The Bureau encourages the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in a variety of public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in

the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. We also made information available to a large number of respondents, Pay Research Bureau report users and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-16 Keeping abreast of new developments in compensation is an essential component of the Pay Research Bureau's work and Bureau officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Senior staff of the Bureau are also active at regular meetings of compensation specialists and attend conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. In order to improve respondents' technical knowledge and the quality of contributions, Pay Research Bureau officers make presentations on Bureau programs and survey methodology across Canada.

APPENDIX

TABLES

-
1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
 2. Dispute Resolution Process
 3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
 4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
 5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
 6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
 7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
 8. Adjudication References, 1 April 1985 — 31 March 1990
 9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1985 — 1990
 10. Arbitration Referrals
 11. Conciliation, Mediation, Examination, 1989-1990
 12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
 13. Pay Research Bureau: Maintenance Trades and Services Program
 14. Pay Research Bureau: Benefits and Working Conditions Survey
-

Note: Statistical data relating to 1989-90 are as of 31 March 1990. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Auditing	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Patent	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Educational Support
Engineering and Scientific Support
Firefighters
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Labour and Trades
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
 & Stationary Plant Operation
— Supervisory
— Non-Supervisory
Hospital Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
— Supervisory
— Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
— Supervisory
Programme Administration
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
— Supervisory
— Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group
Association

Radio Operation

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Foreign Affairs

Professional Association of
Foreign Service Officers

Financial Administration

Association of Public Service
Financial Administrators

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	

Operational Category

— Supervisory

— Non-Supervisory

Purchasing and Supply

Secretarial, Stenographic and Typing

Technical Category

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign

Service Category

Administrative Support Category

— Operators

— Non-operators

Operational Category

Scientific and Professional Category

— Professional Engineers

Technical Category

Public Service Alliance of

Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign

Service Category

— Administrative Service

— Financial Administration

— Purchase and Supply

Administrative Support Category

— Clerical and Regulatory

— Secretarial, Stenographic and Typing

Operational Category

— General Labour and Trades

— General Services

Scientific and Professional Category

— Auditing

— Library Science

Public Service Alliance of

Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign

Service Category

— Administrative Services

— Computer Systems Administration

— Financial Services

— Information Services

— Programme Administration

and

Public Service Alliance of

Canada

all employees referred to
as Grants Program Officer
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Data Processing
— Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

— CFB Bagotville

Operational Category

— CFB Bagotville

Technical Category

— CFB Calgary

Administrative Support Category

— CFB Galetown

Administrative Support Category

— CFB Goose Bay

Operational Category

— CFB Goose Bay

Operational Category

— CFB Kingston

Operational Category

— CFB Mont Apica

Operational Category

— CFB Montreal

Administrative Support Category

— CFB Ottawa

Administrative Support Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDHQ Ottawa

Technical Category

— NDHQ Ottawa

Operational Category

— NDMC Ottawa

Administrative Support Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Petawawa

Operational Category

— CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

— CFB Toronto

Operational Category

— CFB Toronto

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Administrative Support Category

— CFB Trenton

Administrative Support Category

— CFB Valcartier

Operational Category

— CFB Valcartier

Operational Category

— CFB Shilo

Manitoba Food and Commercial
Workers, Local 832

Operational Category

— CFB Chatham

United Food and Commercial
Workers, Local 1973

Operational Category

— CFB Cornwallis

Operational Category

— CFB Gagetown

Operational Category

— CFB Greenwood

Operational Category

— CFB Halifax

Operational Category

— CFB Shearwater

Operational Category

— CFB Summerside

Operational Category

— CFB Borden

United Food and Commercial
Workers, Local 175

Operational Category

— CFB North Bay

Operational Category

— CFB Ottawa

Operational Category

— CFB Calgary

United Food and Commercial
Workers, Local 401

Operational Category

— CFB Moose Jaw

United Food and Commercial
Workers, Local 1400

Operational Category

— CFB Edmonton

Operational Category

— CFB Trenton

United Food and Commercial
Workers, Local 1979

Operational Category

— CFB Chilliwack

United Food and Commercial
Workers, Local 1518

Operational Category

— CFB Comox

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— CFB Esquimalt

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Administrative Support Category
Scientific and Professional Category

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of
Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Clerical and Regulatory
Communications
Office Equipment
Secretarial, Stenographic and Typing

Public Service Alliance of
Canada

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT
OF FINANCIAL INSTITUTIONS)

Actuarial Science Group

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Administrative and Foreign
Service Group

Commerce Group

Administrative Support Group

Public Service Alliance of
Canada

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS)

Senior Interviewers and
Interviewers

Public Service Alliance of
Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	162,773	78	27A 51C
Professional Institute of the Public Service of Canada	24,531	37	12A 25C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,842	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,484	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,209	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,881	1	C
Research Council Employees' Association	1,688	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,363	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,111	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,220	1	C
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,020	4	1A 3C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,080	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	932	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	858	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	587	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	555	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 175	307	3	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	304	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	217	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	152	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	112	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1979	92	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	75	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	74	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	24	1	A
TOTAL	208,491	161	73A 88C

*A — Arbitration

C — Conciliation Board

Managerial or Confidential Exclusions, by Category Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	21,097	2,311	23,408	9.87
Administrative and Foreign Service	10	50,219	7,233	57,452	12.59
Technical	13	25,827	1,058	26,885	3.94
Administrative Support	5	64,714	3,890	68,604	5.67
Operational	21	38,668	279	38,947	0.72
TOTAL	78	200,525	14,771	215,296	6.86%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,472	2,102	18,574	11.32
	Admin. & Foreign Serv.	2	6,373	151	6,524	2.31
PSAC	Scientific & Prof.	2	2,141	138	2,279	6.06
	Admin. & Foreign Serv.	5	39,567	6,490	46,057	14.09
	Technical	8	18,075	477	18,552	2.57
	Admin. Support	5	64,714	3,890	68,604	5.67
	Operational	17	35,546	180	35,726	0.50
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,080	72	1,152	6.25
CATCA	Technical	1	1,881	158	2,039	7.75
IBEW Local 2228	Technical	1	2,842	108	2,950	3.66
CMSG	Technical	1	1,363	116	1,479	7.84
CGAU	Operational	1	932	5	937	0.53
FGDCA	Operational	1	112	0	112	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,220	58	1,278	4.54
FGDTLC (Esq)	Operational	1	858	36	894	4.03
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,484	71	2,555	2.78
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	990	96	1,086	8.84
CAPRO	Technical	1	1,111	144	1,255	11.47
AOGA	Technical	1	555	55	610	9.02
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,209	424	2,633	16.10
TOTAL		78	200,525	14,771	215,296	6.86%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	4	21	19.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	149	30	179	16.76
SGCT	Technical	1	304	13	317	4.10
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	172	42	214	19.63
CUPE						
Local 2656	Operational	1	45	0	45	0.00
	TOTAL	5	687	89	776	11.47%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,246	33	1,279	2.58
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	51	1	52	1.92
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	150	14	164	8.54
RCEA	Technical	1	845	3	848	0.35
RCEA	Admin. Support	3	491	72	563	12.79
RCEA	Operational	2	202	0	202	0.00
	TOTAL	13	2,985	123	3,108	3.96%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	443	8	451	1.77
PSAC	Technical	1	115	0	115	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Operators	1	1	0	1	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Non-Operators	1	153	12	165	7.27
PSAC	Operational	1	31	0	31	0.00
PSAC	Scientific & Prof.					
	— Professional Engineers	1	63	0	63	0.00
	TOTAL	6	806	20	826	2.42%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	207	0	207	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	30	12	42	28.57
PSAC	Admin. Support	1	96	25	121	20.66
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	333	37	370	10.00%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES						
RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	51	4	55	7.27
PSAC	Admin. Support	1	43	3	46	6.52
	TOTAL	2	94	7	101	6.93%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	21	0	21	0.00
	— CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	181	1	182	0.55
Local 175	— CFB Borden					
UFCW	Operational	1	39	0	39	0.00
Local 401	— CFB Calgary					
PSAC	Technical	1	12	0	12	0.00
	— CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	17	1	18	5.56
Local 1973	— CFB Chatham					
UFCW	Operational	1	53	1	54	1.85
Local 1518	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	41	0	41	0.00
Local 1518	— CFB Comox					
UFCW	Operational	1	75	0	75	0.00
Local 1973	— CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	35	0	35	0.00
Local 401	— CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	58	6	64	9.38
Local 1518	— CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	10	1	11	9.09
	— CFB Galetown					
UFCW	Operational	1	136	3	139	2.16
Local 1973	— CFB Galetown					
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	61	0	61	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	133	1	134	0.75
Local 1973	— CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	151	9	160	5.63
Local 1973	— CFB Halifax					
PSAC	Operational	1	80	0	80	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	1	0	1	0.00
	— CFB Mont Apica					

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational	1	32	0	32	0.00
	— CFB Montreal					
UFCW Local 1400	Operational	1	24	3	27	11.11
	— CFB Moose Jaw					
UFCW Local 175	Operational	1	12	0	12	0.00
	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	27	0	27	0.00
	— CFB Ottawa					
UFCW Local 175	Operational	1	114	2	116	1.72
	— CFB Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	27	2	29	6.90
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	6	0	6	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	14	2	16	12.50
	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	12	1	13	7.69
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	130	0	130	0.00
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	52	0	52	0.00
	— CFB Saint-Jean					
UFCW Local 1973	Operational	1	39	2	41	4.88
	— CFB Shearwater					
MFCW Local 832	Operational	1	75	0	75	0.00
	— CFB Shilo					
UFCW Local 1973	Operational	1	36	0	36	0.00
	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	4	0	4	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	18	0	18	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Admin. Support	1	13	0	13	0.00
	— CFB Trenton					
UFCW Local 1979	Operational	1	92	0	92	0.00
	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	13	4	17	23.53
	— CFB Valcartier					
PSAC	Operational	1	110	5	115	4.35
	— CFB Valcartier					
TOTAL		40	1,971	44	2,015	2.18%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	13	4	17	23.53
CUPTE	Admin. Support	1	11	4	15	26.67
CUPTE	Scientific and Professional	1	6	0	6	0.00
TOTAL		3	30	8	38	21.05%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	27	4	31	12.90%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	26	2	28	7.14%
PSAC	Admin. Support	1	80	12	92	13.04%
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	57	9	66	13.64%
PIPSC	Commerce	1	140	9	149	6.04%
	TOTAL	4	303	32	335	9.55%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	230	0	230	0.00%
TOTAL						
		79	7,466	364	7,830	4.65%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	3	PIPSC
Administrative Services	9,008	PSAC
Agriculture	261	PIPSC
Aircraft Operations	555	AOGA
Air Traffic Control	1881	CATCA
Auditing	3,541	PIPSC
Biological Sciences	1,151	PIPSC
Clerical and Regulatory	49,970	PSAC
Communications	572	PSAC
Computer Systems Administration	4,439	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	473	PSAC
— Non-Supervisory	4,382	PSAC
Data Processing	2,535	PSAC
Defence Scientific Service	529	PIPSC
Dentistry	30	PIPSC
Drafting and Illustration	1,531	PSAC
Educational Support	21	PSAC
Electronics	2,842	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,717	PIPSC
Engineering and Scientific Support	6,980	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	218	PSAC
— Non-Supervisory	1,065	PSAC
Forestry	148	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	1,636	PSAC
— Non-Supervisory	13,006	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,316	PSAC
— Non-Supervisory	7,995	PSAC
General Technical	3,155	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	181	PSAC
— Non-Supervisory	1,475	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Historical Research	308	PIPSC
Home Economics	32	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	71	PSAC
— Non-Supervisory	1,205	PSAC
Information Services	1,348	PSAC
Library Science	480	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	83	PSAC
— Non-Supervisory	158	PSAC
Mathematics	213	PIPSC
Nursing	1,542	PIPSC
Occupational and Physical Therapy	35	PIPSC
Office Equipment	326	PSAC
Patent	119	PIPSC
Pharmacy	64	PIPSC
Photography	130	PSAC
Physical Sciences	886	PIPSC
Primary Products Inspection	2,691	PSAC
Printing Operations		
— Supervisory	76	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	932	CGAU
Programme Administration	25,536	PSAC
Psychology	145	PIPSC
Purchasing and Supply	2,182	PSAC
Scientific Regulation	392	PIPSC
Scientific Research	2,078	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,311	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	39	PSAC
— Non-Supervisory	2,167	PSAC
Ship Repair (East)	1,220	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	858	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,175	PSAC
Social Work	104	PIPSC
Technical Inspection	1,392	PSAC
Veterinary Science	590	PIPSC
Welfare Programmes	1,493	PSAC
	<hr/> 185,997	

National Research Council as employer

Librarian Group	61	PIPSC
-----------------	----	-------

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Research Officer and Research Council Officer Translation	1,185 7	PIPSC PIPSC
	1,253	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Administrative Support Category — CFB Bagotville	6	PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	21	PSAC
Administrative Support Category — CFB Galetown	10	PSAC
Operational Category — CFB Mont Apica	1	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	32	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	12	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	130	PSAC
Operational Category — CFB Saint-Jean	52	PSAC
Administrative Support Category — CFB Toronto	4	PSAC
Operational Category — CFB Toronto	18	PSAC
Operational Category — CFB Trenton	92	UFCW Local 1979
Administrative Support Category — CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	110	PSAC
	501	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	13	CUPTE

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	11	CUPTE
Scientific and Professional Category	6	CUPTE
	<hr/> 30	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
Administrative Support Category	80	PSAC
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>		
Senior Interviewers and Interviewers	230	PSAC
<i>National Film Board as Employer</i>		
Administrative Support Category	172	CUPE Local 2656
Operational Category	45	CUPE Local 2656
	<hr/> 217	
TOTAL	188,308	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Architecture & Town Planning	306	PIPSC
Chargehands	112	FGCA (East)
Chemistry Group	420	PIPSC
Commerce	1,934	PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,484	ESSA
Education	1,661	PSAC
Financial Administration	2,209	APSFA
Foreign Affairs	1,080	PAFSO
Law	35	PIPSC
Medicine	221	PIPSC
Meteorology	602	PIPSC
Radio Operation	1,111	CAPRO
Ships Officers	1,363	CMSG
Translation	990	CUPTE
	14,528	
<i>National Film Board as employer</i>		
Technical Category	304	SGCT
Administrative & Foreign Service Category	149	PIPSC
Scientific and Professional Category	17	PIPSC
	470	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	40	RCEA
Clerical and Office Equipment	348	RCEA
Computer Systems Administration	84	RCEA
Data Processing	22	RCEA
Information Services	44	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	24	RCEA
— Non-Supervisory	178	RCEA
Purchasing and Supply Group	26	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	121	RCEA
Technical Category	845	RCEA
	1,732	
<i>Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	443	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non-Operators)	153	PSAC
— certain employees (Operators)	1	PSAC
Operational Category	31	PSAC
Scientific and Professional Category	63	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	115	PSAC
	806	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	30	PSAC
— certain employees		
Administrative Support Category	96	PSAC
— certain employees		
Scientific and Professional Category	207	PSAC
	333	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	43	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative and Foreign Service Category	51	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		
— Computer Systems Administration		
and Employees referred to as Grants Program Officer		
	94	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Operational Category	181	UFCW
— CFB Borden		Local 175
Operational Category	39	UFCW
— CFB Calgary		Local 401
Technical Category	12	PSAC
— CFB Calgary		
Operational Category	17	UFCW
— CFB Chatham		Local 1973
Operational Category	53	UFCW
— CFB Chilliwack		Local 1518
Operational Category	41	UFCW
— CFB Comox		Local 1518
Operational Category	75	UFCW
— CFB Cornwallis		Local 1973
Operational Category	35	UFCW
— CFB Edmonton		Local 401
Operational Category	58	UFCW
— CFB Esquimalt		Local 1518
Operational Category	136	UFCW
— CFB Galetown		Local 1973
Administrative Support Category	6	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category	61	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category	133	UFCW
— CFB Greenwood		Local 1973
Operational Category	151	UFCW
— CFB Halifax		Local 1973
Operational Category	80	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category	24	UFCW
— CFB Moose Jaw		Local 1400
Operational Category	12	UFCW
— CFB North Bay		Local 175
Administrative Support Category	27	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	5	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Technical Category	6	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	14	PSAC
— NDMC Ottawa		

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category	27	PSAC
— CFB Ottawa		
Operational Category	114	UFCW
— CFB Ottawa		Local 175
Operational Category	39	UFCW
— CFB Shearwater		Local 1973
Operational Category	75	MFCW
— CFB Shilo		Local 832
Operational Category	36	UFCW
— CFB Summerside		Local 1973
Administrative Support Category	13	PSAC
— CFB Trenton		
	1,470	
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	27	PSAC
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category	500	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Communications		
— Office Equipment		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
Actuarial Science	26	PIPSC
Administrative & Foreign Service Category	57	PIPSC
Commerce Group	140	PIPSC
	223	
TOTAL	20,183	

Adjudication References, 1 April 1985 — 31 March 1990

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline para. 92(1)(b)	Party & Party sec. 99	Total
1989-1990	700	370	14	1,084
1988-1989	797	229	10	1,036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1990				
	12,710	6,983	484	20,177

**Adjudication References Brought Forward and Received
1985 — 1990**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1990-1991	332			
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944
1986-1987	624	951	1,575	723
1985-1986	852	707	1,559	935

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Filed in 1989-90</i>					
Administrative Support Category	PSAC*	CSIS		X	
Administrative Support Category	PSAC*	CSE		X	
Operational Category — CFB Kingston	PSAC*	SNPF	X		
Technical Category	PSAC*	CSE	X		
Meteorology Group	PIPSC*	TB			X

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1989-1990

	Bargaining Units Involved	
A. CONCILIATORS		
Requests from — employers	3	3
— bargaining agents	3	4
No formal request	2	2
Carried over from last year	1	1
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	9	10
	<hr/>	<hr/>
Full settlement reached with conciliator	5	6
Partial settlement reached	1	1
Post conciliation settlement	2	2
No settlement	1	1
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	9	10
	<hr/>	<hr/>
B. CONCILIATION BOARDS		
Requests from bargaining agents	1	2
Carried over from last year	30	38
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	31	40
	<hr/>	<hr/>
Settlement prior to hearing	25	30
Settlement reached with board	2	3
Reports issued	4	7
	<hr/>	<hr/>
TOTAL	31	40
	<hr/>	<hr/>
C. MEDIATORS		
Settlement reached with mediator	2	2
No settlement	4	7
	<hr/>	<hr/>
TOTAL APPOINTMENTS MADE	6	9

		Bargaining Units Involved
D. EXAMINATIONS		
Settled prior to examination	24	N/A
Completed examinations	4	N/A
E. SPECIAL APPOINTMENTS		
New appointments	2	4
Carried over from last year	1	1
F. OTHER SERVICES		
Interventions	13	N/A

**PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program**

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Labourers
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers and Typists
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and
Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Grain Inspectors
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU
Maintenance Trades and Services Program

Occupations Surveyed

Carpenter, Maintenance	Painter, Maintenance
Cleaner	Pipefitter, Maintenance
Cook	Security Guard
Electrician	Sheet Metal Worker
Heavy Equipment Operator	Shipper
Labourer	Storeperson
Machinist	Truck Driver, Light
Millwright	Welder, Maintenance
Motor Vehicle Mechanic	

Information Published

Aggregated salaries for each occupation surveyed:

Canada-wide

By ten federal government pay zones

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public
 Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton,
 Vancouver)

Hours of work

Collective agreement coverage

PAY RESEARCH BUREAU Benefits and Working Conditions Survey

Employee Benefits or Working Conditions Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post-retirement adjustments; data on supplementary pension/retirement savings plans
Holidays, vacations; educational, maternity, personal and parental leave; bereavement leave	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, maternity leave, tuition fees; death in family leave provisions
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, reporting pay, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Miscellaneous policies and practices	Severance pay plans and retirement allowances; layoff policies and practices; travel expense policies; parking facilities and subsidized parking policies; commuting assistance policies; membership fees; employee assistance programs; fitness programs; day-care facilities; facilities for disabled employees; safety footwear allowances

Rémunération du travail à temps partiel

Politiques et pratiques diverses

Heures travaillées; politiques concernant les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires

Indemnités de cessation d'emploi et allocations de retraite; politiques et pratiques en matière de licenciement; politiques en matière de frais de déplacement; stationnement et aide pécuniaire accordée à cette fin; aide au transport quotidien; cotisations professionnelles; programmes d'aide aux employés; programmes de conditionnement physique; services de garde; installations à l'intention des employés handicapés; indemnités de chausures de sécurité

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Régimes d'assurance-maladie; assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance dentaire; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée

Régimes d'assurance-vie et régimes connexes

Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite

Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés de maternité, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés de décès

Suppléments versés à l'égard des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, indemnités de présence au travail, primes de fin de semaine, rémunération provisoire

Durée du travail

Horaire de travail normal

Partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité

Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime

Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite; régimes d'épargne-retraite, pension supplémentaire

Nombre de jours fériés par an; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; contribution de l'employeur au paiement des congés d'études de maternité et des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille

Montants de la prime habituellement exprimés en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme Entretien, Métiers et Services

Métiers visés par l'enquête

Charpentier, entretien	Mécanicien-monteur
Chauffeur de camion léger	Mécanicien, véhicules automobiles
Cuisinier	Nettoyeur
Electricien	Opérateur de matériel lourd
Expéditeur	Peintre, entretien
Gardien de sécurité	Soudeur, entretien
Machiniste	Tôlier
Magasinier	Tuyauteur, entretien
Manoeuvre	

Renseignements publiés

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour dix zones de paye de l'administration fédérale

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:
Pour tout le Canada
Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération
Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat
Durée du travail
Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les
taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1^{er} mars, 15 août)

AUTOCODS-I

AUTOCODS-II

Administrateurs des finances
Commiss
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Manoeuvres
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et
dactylographes

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Economistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en
électronique
Traducteurs

CLASSES DE LA SANTE

CLASSES DISTINCTES

Publications annuelles (1^{er} mars ou 15 août)

Administrateurs de programmes
de bien-être social
Dentistes
Diététistes
Economistes domestiques
Ergothérapeutes et
physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes
communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et
pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

Unités de négociation touchées			
		C. MÉDIATEURS	
Règlements avec l'aide d'un médiateur	2	Aucun règlement	7
NOMBRE TOTAL DE MÉDIATEURS NOMMÉS		<u>6</u>	<u>9</u>
D. EXAMENS			
Règlements avant l'examen	24	S.O.	S.O.
Examens terminés	4		
E. NOMINATIONS SPÉCIALES			
Nouvelles nominations	2	4	
Demandes reportées de l'année dernière	1	1	
F. AUTRES SERVICES			
Interventions	13		S.O.



Conciliation, médiation et examens, 1989-1990

Unités de
négociation
touchées

A. CONCILIATEURS

Demandes présentées	— par les employeurs	3	3
	— par les agents négociateurs	3	2
Aucune demande officielle		1	1
Demandes reportées de l'année dernière		9	10
TOTAL		9	10

Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur	5	6
Règlements partiels	1	1
Règlements après conciliation	2	2
Aucun règlement	1	1
TOTAL	9	10

B. BUREAUX DE CONCILIATION

Demandes présentées par les agents négociateurs	1	2
Demandes reportées de l'année dernière	30	38
TOTAL	31	40

Règlements conclus avant l'audience	25	30
Règlements conclus avec l'aide du bureau	2	3
Rapports publiés	4	7
TOTAL	31	40

Différends renvoyés à l'arbitrage

Affaires reportées à l'année financière suivante	Décisions arbitrales	Affaires régles avant l'audience	Employeur	Agent négociateur	Unité de négociation
--	-------------------------	---	-----------	----------------------	----------------------

Affaires présentées en 1989-1990

Catégorie Soutien administratif	AFFC*	SCRS			
Catégorie Soutien administratif	AFFC*				
Catégorie Soutien administratif	AFFC*	CST			X
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	AFFC*	PNFP	X		
Catégorie Technique	AFFC*	CST	X		
Météorologie	IPFPC*	CT			X

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
de 1985 à 1990

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1990-1991	332	1 084	1 809	1 477
1989-1990	725	1 036	1 860	1 135
1988-1989	824	916	1 768	944
1987-1988	852	951	1 575	723
1986-1987	624	707	1 559	935
1985-1986	852			

Griefs renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1990

Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires al. 92(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total	
1989-1990	700	370	14	1084
1988-1989	797	229	10	1036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1990				
12 710	6 983	484		20 177

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Catégorie Exploitation — CMDN d'Ottawa	14	AFPC
Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie Technique — QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	114	STUAC (section locale 175)
Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa	27	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater	39	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	75	STACM (section locale 832)
Catégorie Soutien administratif — BFC de Summerside	36	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton	13	AFPC
<hr/>		
<i>Employeur : Conseil de recherches médicales</i>	27	AFPC
Catégorie Soutien administratif	27	AFPC
<hr/>		
<i>Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité</i>	500	AFPC
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie	223	
<i>Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières</i>	26	IPFPC
Actuariat	57	IPFPC
Catégorie Administration et Service extérieur	140	IPFPC
Catégorie Commerce	223	
<hr/>		
TOTAL	20 183	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secréariat, sténographie et dactylographie — Traitement des données	43	AFPC
<hr/>		
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics,</i> <i>Forces canadiennes</i>		
Catégorie Exploitation — BFC de Borden Catégorie Exploitation — BFC de Calgary Catégorie technique — BFC de Calgary Catégorie Exploitation — BFC de Calgary Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack Catégorie Exploitation — BFC de Comox Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood Catégorie Exploitation — BFC de Kingston Catégorie Exploitation — BFC de Kingston Catégorie Exploitation — BFC de North Bay	181 39 12 17 53 41 75 35 58 136 61 6 133 151 80 24 12	STUAC (section locale 175) STUAC (section locale 401) AFPC UTUAC (section locale 1973) UTUAC (section locale 1518) UTUAC (section locale 1518) UTUAC (section locale 1518) UTUAC (section locale 1518) STUAC (section locale 1973) STUAC (section locale 401) UTUAC (section locale 1518) UTUAC (section locale 1518) UTUAC (section locale 1973) AFPC UTUAC (section locale 1973) AFPC UTUAC (section locale 1973) UTUAC (section locale 1400) STUAC (section locale 175)
<hr/>		
94		

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<hr/>			
Catégorie technique	845	AECR	
Commis et mécanographie	348	AECR	
Gestion des systèmes d'ordinateurs	84	AECR	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	121	AECR	
Services administratifs	40	AECR	
Services d'information	44	IPFPC	
Traitement des données	22	AECR	
<hr/>			
1 732			
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications</i>			
<i>— ministère de la Défense nationale</i>			
Catégorie Administration et			
Service extérieur	443	AFFC	
Catégorie Exploitation	31	AFFC	
Catégorie Scientifique et Professionnelle			
— Groupe des ingénieurs professionnels	63	AFFC	
Catégorie Soutien administratif			
— Certains employés (non-opérateurs)	153	AFFC	
— Certains employés (opérateurs)	1	AFFC	
Catégorie Technique	115	AFFC	
<hr/>			
806			
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Administration et			
Service extérieur — Certains employés	30	AFFC	
Catégorie Scientifique et Professionnelle			
Catégorie Soutien administratif			
— Certains employés	96	AFFC	
<hr/>			
333			
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>			
Catégorie Administration et			
Service extérieur	51	AFFC	
Services administratifs			
Services financiers			
Services d'information			
Administration des programmes			
Gestion des systèmes d'ordinateurs			
et			
les employés désignés sous le			
nom d'agents des programmes de			
subventions			



Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

1 080	APASE
306	IPFPC
112	ACECM (Est)
420	IPFPC
1 934	IPFPC
35	IPFPC
2 484	AESS
1 661	AFPC
2 209	AFPC
221	IPFPC
602	IPFPC
1 363	GMMC
1 111	ACPER
990	SCEPT

14 528

Employeur: Office national du film

149	IPFPC
17	IPFPC
304	SGCT

470

Employeur: Conseil national de recherches

26	AECR
24	AECR
178	AECR

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme</i>		
Catégorie Administration et Service extérieur	13	SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle	6	SCEPT
Catégorie Soutien administratif	11	SCEPT
<hr/>		
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>		
Catégorie Soutien administratif	80	AFPC
<i>Employeur: Opérations des enquêtes statistiques</i>		
Interviewers principaux et interviewers	230	AFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'exploitation	45	SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	172	SCFP (section locale 2656)
<hr/>		
	217	
<hr/>		
TOTAL	188 308	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur	Employeur: Conseil national de recherches	
			Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Traduction	Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada
	1 253		Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagotville Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagoiville Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Montécal Catégorie Exploitation — BFC de Montréal Catégorie Exploitation — BFC de Pelawawa Catégorie Soutien administratif — BFC de Pelawawa Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie Exploitation — BFC de Trenton Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	AFPC
	0		Certains employés	AFPC
	21		Catégorie Exploitation — BFC de Bagotville	AFPC
	6		Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagoiville	AFPC
	10		Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown	AFPC
	1		Catégorie Exploitation — BFC de Mont Apica	AFPC
	32		Catégorie Exploitation — BFC de Montréal	AFPC
	130		Catégorie Exploitation — BFC de Pelawawa	AFPC
	12		Catégorie Exploitation — BFC de Pelawawa	AFPC
	52		Catégorie Exploitation — BFC de Saint-Jean	AFPC
	18		Catégorie Exploitation — BFC de Toronto	AFPC
	4		Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	AFPC
	92		Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	UTUAC (section locale 1979)
	110		Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier	AFPC
	13		Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	AFPC
	501			

Pharmacie	64	IPFPC
Photographie	130	AFPC
Pompiers	218	AFPC
— surveillants	1 065	AFPC
Préposés aux brevets	119	PIPSC
Programmes de bien-être social	1 493	AFPC
Psychologie	145	IPFPC
Recherche historique	308	IPFPC
Recherche scientifique	2 078	IPFPC
Réglementation scientifique	392	IPFPC
Réparation des navires (Est)	1 220	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	858	CMTCM
Sciences biologiques	1 151	IPFPC
Sciences domestiques	32	IPFPC
Sciences forestières	148	IPFPC
Sciences infirmières	1 542	IPFPC
Sciences physiques	886	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 311	AFPC
Service social	104	IPFPC
Services administratifs	9 008	AFPC
Services correctionnels	473	AFPC
— surveillants	4 382	AFPC
Services d'imprimerie	76	AFPC
— surveillants	932	CUAG
Services d'imprimerie	1 348	AFPC
— surveillants	1 316	AFPC
— non-surveillants	7 995	AFPC
Services hospitaliers	71	AFPC
— surveillants	1 205	AFPC
Services scientifiques de la défense	529	IPFPC
Soutien de l'enseignement	21	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 175	AFPC
Soutien technologique et scientifique	6 980	AFPC
Techniciens divers	3 155	AFPC
Traitement des données	2 535	AFPC
Vérification	3 541	IPFPC

185 997

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur
----------------------	-------------------	-------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Achat et approvisionnement

Actuarial

Administration des programmes

Agriculture

Art dentaire

Bibliothéconomie

Chaufrage, force motrice et opération

de machines fixes

— surveillants

— non-surveillants

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Contrôle de la circulation aérienne

Dessin et illustrations

Electronique

Equipages de navire

— surveillants

— non-surveillants

Ergothérapie et physiothérapie

Gardiens de phare

— surveillants

— non-surveillants

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manoeuvres et hommes de métier

— surveillants

— non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

Navigation aérienne

2 182 AFPC

3 IPFPC

25 536 AFPC

261 IPFPC

30 IPFPC

480 AFPC

181 AFPC

1 475 AFPC

49 970 AFPC

572 AFPC

1 881 ACCTA

1 531 AFPC

2 842 FIOE

(section locale 2228)

39 AFPC

2 167 AFPC

35 IPFPC

83 AFPC

158 AFPC

2 717 IPFPC

4 439 IPFPC

2 691 AFPC

1 392 AFPC

1 636 AFPC

13 006 AFPC

213 IPFPC

326 AFPC

590 IPFPC

555 AGNA

Agent	négoceur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés Total
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Toronto	1	4	0	4	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Toronto	1	18	0	18	0,00
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Toronto	1	13	0	13	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Trenton	1	13	0	13	0,00
(section locale 1979)	— BFC de Trenton	— BFC de Trenton	1	92	0	92	0,00
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Valcartier	1	13	4	17	23,53
AFPC	Exploitation	— BFC de Valcartier	1	110	5	115	4,35
TOTAL			40	1 971	44	2 015	2,18 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME							
SCEPT	Admin. et serv. ext.		1	13	4	17	23,53
SCEPT	Soutien administratif		1	11	4	15	26,67
SCEPT	Scientifique et prof.		1	6	0	6	0,00
TOTAL			3	30	8	38	21,05 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES							
AFPC	Soutien administratif		1	27	4	31	12,90 %
BUREAU DU SURTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES							
IPFPC	Actuariat		1	26	2	28	7,14
IPFPC	Soutien administratif		1	80	12	92	13,04
IPFPC	Admin. et serv. ext.		1	57	9	63	13,64
IPFPC	Commerce		1	140	9	149	6,04
TOTAL			4	303	32	335	9,55 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES							
AFPC	Enquêtes - entreprises		1	230	0	230	0,00
TOTAL				79	364	7 830	4,65 %

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Goose Bay	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Goose Bay	1	61	0	61	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Greenwood	1	133	1	134	0,75
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
UTUAC	Exploitation	— BFC de Halifax	1	151	9	160	5,63
AFPC	Exploitation	— BFC de Kingston	1	80	0	80	0,00
AFPC	Exploitation	BFC de Mont Apica	1	1	0	1	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Montréal	1	32	0	32	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1400)					
STUAC	Exploitation	— BFC de Moose Jaw	1	24	3	27	11,11
STUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Soutien administratif	— BFC de North Bay	1	12	0	12	0,00
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	27	0	27	0,00
STUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	114	2	116	1,72
AFPC	Soutien administratif	— QGDN Ottawa	1	27	2	29	6,90
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique	— QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	14	2	16	12,50
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Petawawa	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation	— BFC de Petawawa	1	130	0	130	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Saint-Jean	1	52	0	52	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
STACM	Exploitation	— BFC de Shearwater	1	39	2	41	4,88
UTUAC	Exploitation	— BFC de Shilo	1	75	0	75	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
— BFC de Summerside			1	36	0	36	0,00

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
-------	-----------	--------------------------------	-------------------	--------------------------	-------------------------------

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

AFPC	Scientifique et prof.	1	207	0	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	30	12	28,57
AFPC	Soutien administratif	1	96	25	20,66
AFPC	Exploitation	1	0	0	0,00

TOTAL

4	333	37	370	10,00 %
---	-----	----	-----	---------

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES

AFPC	Admin. et serv. ext.	1	51	4	55	7,27
AFPC	Soutien administratif	1	43	3	46	6,52

TOTAL

2	94	7	101	6,93 %
---	----	---	-----	--------

PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif	1	6	0	6	0,00
AFPC	— BFC de Bagoville	1	21	0	21	0,00
STUAC	Exploitation	1	21	0	21	0,00
STUAC	— BFC de Borden	1	181	1	182	0,55
STUAC	Exploitation	1	181	1	182	0,55
AFPC	— BFC de Calgary	1	39	0	39	0,00
AFPC	Technique	1	12	0	12	0,00
UTUAC	— BFC de Calgary	1	12	0	12	0,00
UTUAC	Exploitation	1	17	1	18	5,56
UTUAC	— BFC de Chatham	1	17	1	18	5,56
UTUAC	Exploitation	1	53	1	54	1,85
UTUAC	— BFC de Chilliwack	1	53	1	54	1,85
UTUAC	Exploitation	1	41	0	41	0,00
UTUAC	— BFC de Comox	1	41	0	41	0,00
UTUAC	Exploitation	1	75	0	75	0,00
STUAC	— BFC de Comwallis	1	75	0	75	0,00
STUAC	Exploitation	1	35	0	35	0,00
UTUAC	— BFC d'Edmonton	1	35	0	35	0,00
UTUAC	Exploitation	1	58	6	64	9,38
AFPC	— BFC d'Esquimalt	1	58	6	64	9,38
AFPC	Soutien administratif	1	10	1	11	9,09
UTUAC	— BFC de Gagetown	1	10	1	11	9,09
UTUAC	Exploitation	1	136	3	139	2,16
UTUAC	— BFC de Gagetown	1	136	3	139	2,16



Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	---------------------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	17	4	21	19,05
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	149	30	179	16,76
SGCT	Technique	1	304	13	317	4,10
SCFP	Soutien administratif	1	172	42	214	19,63
SCFP	Exploitation (section locale 2656)	1	45	0	45	0,00
SCFP	Exploitation (section locale 2656)	1	45	0	45	0,00
TOTAL						
		5	687	89	776	11,47 %

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 246	33	1 279	2,58
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	51	1	52	1,92
AECR	Admin. et serv. ext.	3	150	14	164	8,54
AECR	Technique	1	845	3	848	0,35
AECR	Soutien administratif	3	491	72	563	12,79
AECR	Exploitation	2	202	0	202	0,00
TOTAL						
		13	2 985	123	3 108	3,96 %

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AAPC	Admin. et serv. ext.	1	443	8	451	1,77
AAPC	Technique	1	115	0	115	0,00
AAPC	Soutien administratif	1	1	0	1	0,00
AAPC	(opérateurs)	1	1	0	1	0,00
AAPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	1	0	1	0,00
AAPC	Exploitation	1	153	12	165	7,27
AAPC	Scientifique et prof. (ingénieurs prof.)	1	63	0	63	0,00
TOTAL						
		6	806	20	826	2,42 %



Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Scientifique et prof.	26	16 472	2 102	18 574	11,32
	Admin. et serv. ext.	2	6 373	151	6 524	2,31
	Scientifique et prof.	2	2 141	138	2 279	6,06
	Admin. et serv. ext.	5	39 567	6 490	46 057	14,09
AFPC	Technique	8	18 075	477	18 552	2,57
	Soutien administratif	5	64 714	3 890	68 604	5,67
	Exploitation	17	35 546	1 80	35 726	0,50
	-Admin. et serv. ext.	1	1 080	72	1 152	6,25
APASE	Technique	1	1 881	158	2 039	7,75
ACCTA	Technique	1	2 842	108	2 950	3,66
(section locale 2228)						
GMCMC	Technique	1	1 363	116	1 479	7,84
CUAG	Exploitation	1	932	5	937	0,53
ACECM	Exploitation	1	112	0	112	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 220	58	1 278	4,54
CMTCM	Exploitation	1	858	36	894	4,03
(Esq.)						
AESS	Scientifique et prof.	1	2 484	71	2 555	2,78
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	990	96	1 086	8,84
ACPER	Technique	1	1 111	144	1 255	11,47
AGFP	Admin. et serv. ext.	1	2 209	424	2 633	16,10
AGNA	Technique	1	555	55	610	9,02
TOTAL		78	200 525	14 771	215 296	6,86 %



**Employés exclus en tant que personnes occupant
un poste de direction ou de confiance, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre exclus d'employés	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	29	21 097	2 311	23 408	9,87
Administration et service extérieur	10	50 219	7 233	57 452	12,59
Technique	13	25 827	1 058	26 885	3,94
Soutien administratif	5	64 714	3 890	68 604	5,67
Exploitation	21	38 668	279	38 947	0,72
TOTAL	78	200 525	14 771	215 296	6,86 %

Mode de règlement des différends*	Nombre d'unités négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
-----------------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------

C	1	858	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
A	7	587	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
C	1	555	Association du groupe de la navigation aérienne
A	1	304	Syndicat général du cinéma et de la télévision
A	3	307	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
C	2	217	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
A	3	152	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
A	1	112	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)
A	1	92	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)
A	1	75	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
A	2	74	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
A	1	24	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
73A	161	208 491	TOTAL
88C			

*A — Arbitrage
C — Conciliation

Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
----------------------------------	--------------------------------	--	-----------------------------

27A 51C 12A 25C	78	162 773	Alliance de la Fonction publique du Canada
			Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
	37	24 531	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	1	2 842	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A	1	2 484	Association des gestionnaires financiers de la fonction publique
A	1	2 209	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
C	1	1 881	Association des employés du Conseil de recherches
A	9	1 688	Gilde de la marine marchande du Canada
A	1	1 363	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 111	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1	1 220	Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 080	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
1A 3C	4	1 020	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
C	1	932	

Catégorie Exploitation
— BFC de Chilliwack
Catégorie Exploitation
— BFC de Comox
Catégorie Exploitation
— BFC d'Esquimalt

Union des travailleurs unis de
l'alimentation et du commerce
(section locale 1518)

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA
SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie Administration
et Service extérieur
Catégorie Scientifique et Professionnelle
Catégorie Soutien administratif

Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)

Catégorie Soutien administratif
Alliance de la Fonction publique
du Canada

(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Commis aux écritures et aux
réglements
Communications
Mécanographie
Secrétariat, sténographie et dactylographie

Alliance de la Fonction publique
du Canada

(BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)

Actuariat
Catégorie Administration et
Service extérieur
Catégorie Commerce

Institut professionnel de la Fonction
publique du Canada

Catégorie Soutien administratif
Alliance de la Fonction publique
du Canada

(OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)

Interviewers principaux
et interviewers

Alliance de la Fonction publique
du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Chatham Catégorie Exploitation — BFC de Comwallis Catégorie Exploitation — BFC de Gagetown Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood Catégorie Exploitation — BFC de Halifax Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater Catégorie Exploitation — BFC de Summerside	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Borden Catégorie Exploitation — BFC de North Bay Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)

- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie Soutien administratif
- Comis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDs
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Catégorie Exploitation
- BFC de Bagotville
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Bagotville
- Catégorie Technique
- BFC de Calgary
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie Exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Exploitation
- BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC de Mont Apica
- Catégorie Exploitation
- BFC de Montréal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
- Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie Technique
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- CMDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Petawawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Saint-Jean
- BFC de Toronto

Achat et approvisionnement
Catégorie Exploitation
— surveillants
— non-surveillants
Catégorie Technique
Commis et mécanographes
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs
Traitement des données

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration
et Service extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada

Catégorie Exploitation
Catégorie Scientifique et Professionnelle
— ingénieurs professionnels
Catégorie Soutien administratif
— opérateurs
— non-opérateurs
Catégorie Technique

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et
Service extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada

Achat et approvisionnement
Gestion des finances
Services administratifs
Catégorie Exploitation
— Manœuvres et hommes de métier
Services divers
Catégorie Scientifique et Professionnelle
— Bibliothéconomie
— Vérification
Catégorie Soutien administratif
— Commis aux écritures et aux règlements
— Secrétariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et
Service extérieur
Alliance de la Fonction publique
du Canada

— Administration des programmes
et
tous les employés désignés sous
le nom d'agents des programmes
de subventions

Unité de négociation	Agent négociateur
Gestion des finances	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie Administration et Service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie Scientifique et Professionnelle	
Catégorie Exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents de Bibliothèque économique du Conseil de recherches	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Services d'information	
Traduction	

Unité de négociation	Agent négociateur
Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manoeuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	
Association du groupe de la	
navigation aérienne	
Association canadienne des	
professionnels de l'exploitation	
radio	
Syndicat canadien des employés	
professionnels et techniques	
Association professionnelle des	
agents du service extérieur	
Affaires extérieures	
Traduction	
Radiotélégraphie	



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la
fonction publique du Canada

Agent négociateur

Unité de négociation

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Insitut professionnel de la Fonction
publique du Canada

Actuarial
Agriculture
Architecture et urbanisme

Art dentaire

Chimie

Commerce

Droit

Ergothérapie et physiothérapie

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Mathématiques

Médecine

Médecine vétérinaire

Météorologie

Pharmacie

Préposés aux brevets

Psychologie

Recherche historique

Réglementation scientifique

Sciences biologiques

Sciences domestiques

Sciences forestières

Sciences infirmières

Sciences physiques

Service social

Services scientifiques de la défense

Vérification

Achat et approvisionnement

Administration des programmes

Alliance de la Fonction

publique du Canada

Bibliothéconomie

Chauffage, force motrice et opération

de machines fixes

— surveillants

— non-surveillants

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Dessin et illustrations

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio

AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))

EMPLOYEURS

CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guidé de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2. Mode de règlement des différends
3. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8. Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1990
9. Arbitrage de griets — Affaires reportées et reçues, de 1985 à 1990
10. Différends renvoyés à l'arbitrage
11. Conciliation, médiation et examens, 1989-1990
12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme Entretien, Métiers et Services
14. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1989-1990 s'arrêtent au 31 mars 1990. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

Bureau font des exposés sur les programmes et les méthodes d'enquête de celui-ci d'un bout à l'autre du pays de façon à améliorer les connaissances techniques et la qualité de la contribution des participants.

rémunération des agents de l'organisation et des méthodes, ainsi que des avocats admis au barreau.

L-13 En janvier 1990, le Bureau a publié les taux de début prévus à l'égard des diplômés des universités et des collèges communautaires. Les taux réels devaient faire l'objet d'une enquête en juin 1990.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SUR LA RÉMUNÉRATION

L-14 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et les niveaux de salaire qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la fonction publique du Canada" et "La composition de la fonction publique du Canada", contiennent des renseignements sur les employés par groupe professionnel et par niveau.

L-15 Le Bureau encourage les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à diverses enquêtes sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été apparées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs de ses rapports et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-16 Se tenir au fait de l'évolution du monde de la rémunération est un élément essentiel du travail accompli par le Bureau de recherches sur les traitements. C'est pourquoi les agents du Bureau jouent un rôle actif au sein d'organismes canadiens comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Ses cadres supérieurs participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération et assistent aux conférences et aux réunions de la *Canadian Compensation Association*. Les agents du

par cette enquête, qui fournira des données sur le marché canadien du travail à l'égard d'environ 22 000 fonctionnaires fédéraux.

L-10 Dans le cadre de son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, dont la date d'effet était le 1^{er} janvier 1990, le Bureau a effectué quelque 174 visites dans des organismes du secteur des entreprises, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. La liste de ces avantages et conditions de travail, ainsi que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14. À la fin de l'année, les données étaient en train d'être vérifiées et l'on s'attendait que les rapports seraient distribués au mois de septembre 1990. Au cours de l'année écoulée, le Bureau a aussi distribué son rapport intitulé "Avantages sociaux et conditions de travail dans la fonction publique fédérale, 1^{er} octobre 1989".

L-11 Afin de supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau, avec l'accord des participants, a fourni au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec des données sur certains avantages sociaux et certaines conditions de travail en vigueur dans les établissements de cette province qui font partie tant des échantillons du Centre que de ceux du Bureau. Il a aussi dispensé des avis professionnels et techniques au personnel du Centre pour l'aider à effectuer sa deuxième enquête sur les avantages sociaux.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-12 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Cette année, avec l'accord des organismes participants, le Bureau a procédé au traitement des données recueillies par Statistique Canada à l'égard des salaires versés aux professeurs de certaines universités et il a publié son rapport annuel sur ces taux de rémunération. Le Bureau de recherches sur les traitements a en outre mené son enquête annuelle sur certains grades de policier. Le rapport découlant de cette enquête sert à réviser la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. Le Bureau a également publié cette année les rapports découlant des deux enquêtes qu'il effectue tous les trois ans auprès de 22 universités et de 13 corps de police à l'égard des avantages sociaux et des conditions de travail des professeurs et des agents de police respectivement. Enfin, il a publié des rapports sur les taux de

particulari tes révisées des classes des infirmier( re)s hygiénistes communautaires, des avocats et des mécanographes (composition de bureau) avaient   t  soumises aux parties à la négociation en vue d'un examen. Ces nouvelles particularités doivent être utilisées dans le cadre des enquêtes menées en 1990.

PROGRAMME   L'INTENTION DES PARTIES   LA NÉGOCIATION

L-7 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-8 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-1 et AUTOCODS-II, publiés deux fois l'an, soit au 1 r mars et au 15 août, contiennent des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an, à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août et qui a trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié.   la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme automatisé d'enquêtes sur la rémunération. De plus, un rapport portant sur les taux de rémunération des enseignants des niveaux primaire et secondaire, lequel ne fait pas partie du système informatique de données sur la rémunération, a été produit à l'intention des parties à la négociation.

L-9 Un nouvel échantillon de plus de 700 établissements a été constitué en vue de l'enquête Entretien, Métiers et Services et les visites dans ces établissements sont en cours. Le premier rapport, dont la date d'effet est le 1 r avril 1991, devrait pouvoir être distribué au cours de l'été 1991. Le tableau 13 montre les 17 professions des groupes Manoeuvres et hommes de métier et Services divers visées

supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Secrétariat du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. En plus des réunions ordinaires du CCRT, plusieurs sous-comités techniques rencontrent au besoin les parties intéressées. Ces réunions sont présidées par des cadres supérieurs du Bureau et permettent aux parties de régler les problèmes qui se posent et de discuter des questions techniques résultant de la mise en oeuvre des programmes.

L-4 Cette année, le Bureau a convoqué une réunion d'un sous-comité technique pour discuter des questions qui sont restées sans solution à la suite de l'examen que le Bureau des conseillers en gestion a mené à l'égard de la gestion du Bureau de recherches sur les traitements. La réunion a donné lieu à l'élaboration d'une méthode de révision systématique du Programme d'enquêtes sur les avantages sociaux et les conditions de travail, une méthode qui sera appliquée au cours de la prochaine année financière. Les parties se sont également mises d'accord sur l'instauration d'une méthode structurée d'établissement des particularités des classes professionnelles visées par les enquêtes. Un plan d'action prévoyant la tenue de colloques sur les méthodes que le Bureau utilise pour apparter les postes et procéder aux enquêtes sur les salaires a aussi été discuté et sera mis en application au début de la nouvelle année.

L-5 Au cours de l'année écoulée, le Bureau, de concert avec les parties à la négociation, a mis au point une nouvelle méthode d'échantillonnage. Cette méthode a été appliquée à la nouvelle enquête Entretien, Métiers et Services.

L-6 Pendant l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a procédé à l'examen interne des particularités de plusieurs classes professionnelles. Le Bureau se fonde sur ces particularités pour apparter les postes. Dans la plupart des cas, l'examen a été effectué parce que la norme de classification de l'administration fédérale venait d'être créée ou avait été modifiée. Des particularités nouvelles ou révisées ont été établies pour les classes suivantes: architectes, chimistes, diététistes, agents d'information, bibliothécaires, ergothérapeutes et physiothérapeutes, mécaniciens de machines fixes et inspecteurs de l'imprimerie, mécaniciens de machines fixes et inspecteurs techniques; ces particularités ont servi pendant l'année à apparter les postes dans les organismes participants. À la fin de l'année, les



BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Pour s'assurer que les données obtenues sont exactes et à jour, le Bureau obtient la plupart d'entre elles au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Les organismes participants reçoivent les rapports faisant état des constatations de ces enquêtes et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur, tableaux qui renferment des renseignements sur la rémunération destinés à répondre à leurs besoins précis.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu deux réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres

mesures contre eux en contravention de certaines dispositions du Code.

K-5 La Commission a rejeté deux des plaintes reportées. Dans l'une de ces affaires, le plaignant avait allégué qu'un gestionnaire avait tenu des propos offensants à son endroit en réponse à un refus de travailler. Dans la décision qu'elle a prise après la tenue d'une audience, la Commission a jugé que le plaignant n'avait pas fait l'objet de mesures disciplinaires ni de menaces. Dans l'autre affaire, le plaignant alléguait qu'un superviseur l'avait menacé parce qu'il avait refusé d'accompagner un détenu atteint d'une maladie infectieuse/contagieuse. À l'issue d'une audience, la Commission a jugé que les présumées menaces de mesures disciplinaires n'avaient pas été faites en contravention des dispositions du Code. L'autre plainte reportée a été retirée par le plaignant avant qu'une audience soit tenue.

K-6 Cinq des sept plaintes reçues pendant l'année ont été retirées avant l'audience. Une suspension d'une journée imposée par l'employeur à un agent de correction du pénitencier de Sainte-Anne-des-Plaines qui aurait refusé de travailler devait faire l'objet d'une audience au début du prochain exercice. La plainte restante a été déposée par un groupe de sept fonctionnaires du pénitencier de Prince Albert qui alléguaient avoir subi des mesures disciplinaires pour avoir exercé les droits que leur garantissait le Code. L'affaire était en instance à la fin de l'année.



AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENOVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

K-1 Au cours de l'année, la Commission a examiné 13 décisions que des agents de sécurité lui avaient renvoyées en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code canadien du travail. Trois d'entre elles avaient été reportées de l'année précédente.

K-2 Deux des renvois reportés ont été retirés avant la tenue d'une audience. Dans le troisième, un inspecteur des produits primaires avait allégué que le poids et la présentation des dindons mâles sur la chaîne d'inspection, après l'abattage, lui causaient de graves douleurs et constituaient donc un danger. La Commission a confirmé la décision de l'agent, à savoir que l'abattoir répondait aux normes fixées par Agriculture Canada et qu'une étude ergonomique en profondeur, qui était en cours, donnerait lieu à des améliorations.

K-3 Sur les dix renvois dont la Commission a été saisie pendant l'année, neuf ont été retirés avant l'audience ou au moment de celle-ci. Dans l'autre affaire, un gardien travaillant dans un établissement à sécurité moyenne avait allégué que les heures supplémentaires imposées par l'employeur ainsi que le stress constituaient un danger. À la suite d'une audience, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité; elle a conclu qu'un refus de travailler ne doit pas être relié à des difficultés personnelles sans rapport avec le milieu de travail.

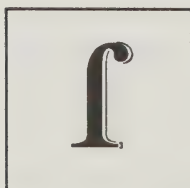
AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

K-4 Au cours de l'année, la Commission a examiné 10 plaintes fondées sur l'article 133 de la partie II du Code canadien du travail, dont trois avaient été reportées de l'année précédente. Dans tous les cas, les fonctionnaires avaient allégué que l'employeur avait pris des

les qualités requises, et ce, même si l'insatisfaction découlait d'un manquement à la discipline pouvant faire l'objet d'une mesure disciplinaire. En l'absence de mauvaise foi, l'exercice que fait l'employeur du pouvoir qui lui est conféré par l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique échappe à la compétence des arbitres. La demande que l'agent négociateur a présentée en vue d'en appeler à la Cour suprême du Canada du jugement rendu par la Cour d'appel fédérale a été rejetée.

J-3 Depuis mars 1986, la Commission est habilitée à examiner les faits et les motifs des décisions prises par les agents de sécurité en application de l'article 129 de la Partie II du *Code canadien du travail* (Sécurité et santé au travail) en ce qui concerne les fonctionnaires. Après qu'il a été avisé d'un refus de travailler, l'agent de sécurité doit procéder à une enquête et peut, en vertu du paragraphe 145(2), donner les instructions qu'il juge appropriées. À la fin de 1987, un certain nombre d'agents de douane affectés au pont Ambassador reliant Windsor et Détroit ont refusé de travailler, alléguant que le contrôle déficient de la circulation et le mauvais éclairage constituaient des conditions de travail dangereuses. Un agent de sécurité a conclu que ces conditions ne représentaient pas un danger pour les employés concernés. Cependant, lorsqu'elle a examiné la décision de l'agent de sécurité, la Commission a conclu qu'il existait effectivement un danger et elle a ordonné à l'employeur d'apporter un certain nombre de changements structureaux aux voies d'approche, à l'éclairage et aux panneaux d'affichage. L'employeur a transmis l'ordre à la *Canadian Transit Company*, le propriétaire du pont, à qui incombait, en vertu de l'article 6 de la Loi sur les douanes, L.R.C. 1985 (deuxième suppl.), ch. 1, d'assumer le coût des changements requis. La compagnie a demandé à la Commission de tenir une nouvelle audience, à laquelle elle pourrait présenter des observations. Celle-ci a répondu que, puisque le Code ne parlait que d'employés et d'employeurs, et que les instructions des agents de sécurité (et donc de la Commission) ne pouvaient s'adresser qu'à ces deux groupes, la compagnie ne jouissait d'aucun statut devant la Commission. Saisie d'une demande de révision judiciaire présentée par la compagnie, la Cour d'appel fédérale a jugé que, bien que cela ne fût pas mentionné dans la partie II du Code, toute partie dont les intérêts ou la propriété risquaient de subir un préjudice à la suite d'une décision de la Commission avait le droit d'être notifiée de l'audience et d'y comparaître pour présenter des éléments de preuve et des observations (*Canadian Transit Company c. CRTFP et autres* [1989] 3 C.F. 611).

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES



J-1 À la suite du jugement prononcé par la Cour d'appel fédérale dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* [1989] 2 C.F. 445 (voir paragraphe J-1 du Vingt-deuxième rapport annuel - 1988-1989), la Commission a dû se prononcer sur plusieurs affaires où il lui fallait décider si les circonstances et les motifs invoqués justifiaient la prorogation des délais fixés par l'article 78 de la Loi (voir les paragraphes F-1 à F-4 ci-dessus). L'interprétation que la Commission a donnée à ce jugement a fait l'objet d'une demande de révision de la part de l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour d'appel fédérale a accepté la décision de la Commission, à savoir que le seul critère qui devait compter dans sa décision d'accéder ou non à une demande de prorogation était la raison du retard. Elle a ajouté que l'employeur pouvait être libéré des conséquences de son retard uniquement si celui-ci était dû à un accident, à un cas de force majeure ou à un cas fortuit (*Procureur général du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada* [1989] 3 C.F. 585).

J-2 Depuis le jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans *Jacmain c. le procureur général du Canada et autres* [1978] 2 R.C.S. 15, il y a eu une certaine confusion à l'égard de la compétence des arbitres pour entendre les griefs renvoyés à l'arbitrage par des employés alléguant que leur renvoi en cours de stage était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé. Subséquemment, il a été déterminé dans certaines décisions d'arbitrage que l'arbitre était habilité à trancher les griefs où les circonstances ayant donné lieu à la cessation d'emploi pouvaient constituer un motif de mesure disciplinaire en vertu de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et ce, malgré le fait que l'employé était en stage et que l'employeur alléguait l'avoir renvoyé parce qu'il n'avait pas les qualités requises pour le poste. Dans *Le procureur général du Canada c. Penner* [1989] 3 C.F. 429, la Cour d'appel fédérale a jugé que l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique accordait à l'administrateur général le pouvoir de renvoyer un employé stagiaire s'il décidait de bonne foi que celui-ci n'avait pas

publique du Canada était l'agent négociateur accrédité. Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, était l'employeur pour cinq de ces unités de négociation, et le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, était l'employeur pour les deux autres. Aucune objection n'a été soulevée à l'égard de la compétence du président de renvoyer aux bureaux de conciliation l'une ou l'autre des propositions qui étaient en litige.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)



MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

I-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais qu'elles n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au président d'établir un bureau de conciliation. L'article 84 dispose en outre que dès l'établissement de ce bureau, le président est tenu de lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations des bureaux de conciliation. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

I-2 Au cours de l'année à l'étude, le président a confié des mandats à des bureaux de conciliation à l'égard de différends mettant en cause sept unités de négociation pour lesquelles l'Alliance de la Fonction

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.



DÉCISIONS ARBITRALES

H-1 Pendant l'année à l'étude, deux différends ont fait l'objet de décisions arbitrales. De plus, deux affaires découlant de décisions rendues l'année précédente ont eu des suites cette année. Aucune question de compétence n'a été soulevée dans l'une ou l'autre de ces procédures.

fédérale, en vue d'obtenir un bref d'interdiction, mais la Cour a rejeté cette demande (dossier de la Cour T-1723-89).

G-18 Dans les motifs de sa décision sur le fond de l'affaire, la Commission a conclu que la sous-traitance satisfaisait à la définition de "marchés de services", au sens où cette expression était employée dans la Politique concernant le réaménagement des effectifs. Chaque fois que l'employeur prend une décision qui entraînera un réaménagement important des effectifs dont l'un des effets sera de mettre des fonctionnaires dans la situation d'employés touchés, ou s'il y a déjà eu un réaménagement des effectifs qui a eu cet effet, il incombe à l'employeur de mettre fin aux marchés de services, conformément aux dispositions pertinentes de la Politique. Selon l'esprit de la Politique, les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée peuvent compter sur le fait qu'il sera mis fin à la sous-traitance afin de protéger leurs emplois. En l'occurrence, la Commission a jugé que les fonctionnaires avaient perdu leurs emplois parce que l'employeur avait sous-traité des services en contravention de la Politique. Au lieu de mettre fin aux marchés de services pour limiter le nombre d'employés touchés, l'employeur a passé un marché qui a eu pour effet d'accroître le nombre des employés touchés. Par conséquent, la Commission a déclaré qu'en recourant à la sous-traitance, l'employeur avait violé la Politique concernant le réaménagement des effectifs, qui avait été insérée par renvoi dans la convention collective liant les parties. À la demande de l'agent négociateur, la Commission est demeurée saisie de l'affaire en vue de régler tout litige auquel un redressement additionnel pourrait donner lieu. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, pour faire réviser et annuler la décision de la Commission; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-260-90).

peut être saisie de l'affaire que s'il ne s'agit pas d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire de l'unité de négociation pertinente. Dans *Alliance de la Fonction publique et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-473), l'agent négociateur a renvoyé à la Commission une affaire de présumée violation, par l'employeur, de la Politique concernant le réaménagement des effectifs. Les mesures prises par l'employeur avaient eu pour effet que de nombreux fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation Traitement des données sont devenus des employés touchés ou excédentaires, ou ont été mis en disponibilité. Les parties ont reconnu que la Politique concernant le réaménagement des effectifs avait été insérée par renvoi dans la convention collective, mais l'employeur s'est opposé à ce que l'affaire soit renvoyée à la Commission en vertu de l'article 99 de la Loi pour le motif qu'elle pouvait faire l'objet de griefs de la part des employés membres de l'unité de négociation; en fait, plusieurs griefs avaient déjà été déposés à la suite de cette affaire.

G-17 En décidant si elle devait assumer ou non sa compétence, la Commission a tenu compte de la nature de l'obligation que l'agent négociateur cherchait à faire exécuter. L'employeur avait attribué au secteur privé du travail qu'effectuaient jusque-là des fonctionnaires membres de l'unité de négociation. À la suite de cette décision, un certain nombre de ces fonctionnaires étaient devenus des employés touchés ou excédentaires, ou avaient été mis en disponibilité. Selon l'obligation pertinente qui était énoncée dans la Politique concernant le réaménagement des effectifs, les ministères étaient tenus de mettre fin aux marchés de services lorsque cela était susceptible de faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires ou des personnes mises en disponibilité. La Commission a examiné les griefs déposés par les fonctionnaires membres de l'unité de négociation et a conclu qu'ils n'avaient pas précisément trait à l'obligation susmentionnée concernant les marchés de services. Les fonctionnaires s'estimaient lésés se plaignaient seulement de ne pas avoir bénéficié de la formation ou du recyclage auxquels leur donnait droit la Politique, ou encore d'avoir été à tort mis en disponibilité. Leurs griefs portaient sur les résultats de la mise en oeuvre de la Politique, et non sur la sous-traitance comme telle. La Commission a conclu qu'elle était habilitée à statuer sur l'affaire en vertu de l'article 99, puisqu'il s'agissait d'un grief de principe portant sur un problème de nature générale. L'obligation visait non pas les fonctionnaires pris individuellement, mais l'ensemble des employés représentés par l'agent négociateur. L'employeur a présenté une demande à la Cour fédérale du Canada, en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour

heures supplémentaires n'est peut-être pas un prix déraisonnable à payer pour l'employeur.

G-14 Dans *Skuce* (dossier de la Commission 166-2-18304), la fonctionnaire travaillait à temps partiel huit heures et demie par jour, quatre jours par semaine. Après que l'employeur l'eut avisée que les dispositions de la convention collective prévoyant un horaire flexible et une semaine de travail variable ne s'appliquaient pas aux employés à temps partiel, la fonctionnaire a été priée d'augmenter son nombre d'heures de travail pour qu'il s'établisse en moyenne à 37 heures et demie par semaine. L'arbitre a fait droit à son grief et a déclaré que les employés à temps partiel avaient droit aux avantages prévus par les dispositions pertinentes de la convention collective. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, afin de faire réviser et annuler la décision, mais la Cour a rejeté cette demande (dossier de la Cour A-288-89).

G-15 Dans *Traicus* (dossier de la Commission 166-2-19016), une autre fonctionnaire à temps partiel travaillait sept heures et demie par jour, quatre jours par semaine. La convention collective autorisait les employés à prendre cinq jours de congé payé pour obligations familiales par exercice financier et précisait que les employés à temps partiel avaient droit aux avantages prévus par la convention dans la proportion qui existait entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein. La fonctionnaire s'estimant lésée avait demandé à prendre deux jours de congé payé pour obligations familiales. L'employeur ne lui a accordé que 12 heures de congé payé, réduisant d'un cinquième les jours auxquels elle aurait normalement eu droit, vu que celle-ci n'avait travaillé que pendant les quatre cinquièmes d'une semaine normale. En faisant droit au grief, l'arbitre a déclaré qu'un fonctionnaire à temps partiel avait droit aux pleins avantages prévus par la convention jusqu'à concurrence d'un maximum calculé au prorata de ses heures de travail, lequel, en l'occurrence, était de quatre jours par exercice financier.

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

G-16 L'article 99 de la Loi autorise l'employeur ou l'agent négociateur qui cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à renvoyer l'affaire à la Commission. Cependant, la Commission ne

politique interne obligeait les fonctionnaires à présenter leurs demandes de congé avant l'affichage de l'horaire des postes. Cette exigence, ajoutée au manque chronique de personnel et à l'engagement pris par l'employeur, dans la convention collective, de faire tout effort raisonnable pour permettre aux fonctionnaires de prendre leurs vacances quand ils le souhaitaient étaient à la source du refus de l'employeur. La fonctionnaire avait présenté sa demande en vue d'obtenir un jour de congé compensatoire et un jour de congé annuel après que l'horaire des postes pour la période pertinente eut été affichée. L'arbitre a exprimé l'avis qu'une convention collective doit reposer sur une entente entre l'employeur et le syndicat quant aux conditions de travail qui s'appliqueront, et quant au fait que la direction embauchera suffisamment de personnel non seulement pour offrir à la clientèle les biens et services voulus, mais également pour remplir les engagements qu'elle a pris envers le syndicat dans la convention collective. Cette présomption est à la base des formules mathématiques ou des "multiplicateurs de dotation" dont se sert la direction pour calculer le nombre de fonctionnaires nécessaires à l'accomplissement d'une tâche donnée, notamment lorsqu'il s'agit d'employés à l'exploitation ou travaillant par roulement. Ainsi, d'après l'arbitre, lorsque des effectifs suffisants sont en place, l'employeur peut invoquer les "nécessités du service" pour refuser d'autres demandes de congé qui l'empêcheraient d'assurer l'exécution de toutes les tâches nécessaires. Par contre, en présence d'un effectif insuffisant, le versement de primes d'heures supplémentaires devient une réalité et une nécessité opérationnelle; il n'est plus fondé à refuser de payer des heures supplémentaires afin d'accéder à des demandes de congé puisque, à la limite, cela signifierait que les employés pourraient être contraints de travailler pendant de longues heures supplémentaires sans avoir la possibilité de prendre des vacances.

G-13 Lorsque la convention collective oblige la direction à essayer d'accéder aux souhaits du fonctionnaire qui demande la permission de prendre un congé annuel, comme ce fut le cas dans *Whyte*, l'employeur ne peut invoquer le fait que cela nécessiterait que des changements soient apportés à l'horaire affiché ou qu'il s'est engagé à changer le moins possible les jours de repos des autres fonctionnaires. L'obligation concurrente en question est seulement de réduire au minimum les changements, et non pas de n'effectuer aucun changement. Reconnaissant qu'il n'est pas toujours possible de disposer d'un personnel complet, l'arbitre a conclu qu'en pareilles circonstances la nécessité de compenser les congés en recourant aux

incorporées étaient tributaires de l'intégrité des fonctionnaires, l'arbitre a émis l'opinion que l'employeur n'avait pas le droit de contester les déclarations signées conformément à la convention collective. L'employeur n'avait d'autre choix que d'accepter la demande, à moins qu'il fût en mesure de prouver que la déclaration signée était frauduleuse. Pour ce faire, il ne suffisait pas de mettre en doute la déclaration et de demander au fonctionnaire d'étayer ses dires.

G-11 Dans *Pinard* (dossier de la Commission 166-2-17528), un fonctionnaire à qui on avait refusé un congé annuel un jour donné s'est néanmoins absenté du travail ce jour-là. Il a subseqüemment affirmé qu'il avait été malade et a présenté un certificat médical à l'appui d'une demande de congé de maladie, bien qu'il n'eût pas épuisé sa réserve de jours de congé de maladie qui pouvaient être autorisés sur la foi d'une déclaration signée. L'arbitre a limité le litige à la question de savoir si le fonctionnaire avait rempli ou non les conditions de la convention collective lui permettant de bénéficier de congés de maladie. Il a conclu que l'employeur ne pouvait mettre en doute la maladie du fonctionnaire simplement parce que celui-ci avait fait plus que ce qui était normalement exigé pour bénéficier d'un congé de maladie. Il ne faisait aucun doute que le fonctionnaire avait les crédits de congé de maladie nécessaires, qu'il avait présenté une déclaration signée comme quoi il avait été malade le jour en question et que, bien que l'employeur ne l'eût pas exigé, il avait produit un certificat médical attestant de son incapacité de se présenter au travail à cause de sa maladie. L'arbitre a déclaré que le fait que la demande du fonctionnaire pouvait être interprétée comme une demande de congé de maladie "avec certificat" ne donnait pas à l'employeur "[...] le droit de mettre en doute ce certificat que n'exigeait même pas la convention collective, sauf peut-être dans la mesure où le congé en question devient un congé "sans certificat" fondé uniquement sur les déclarations de l'employé ". Puisque le certificat médical n'avait pas été obtenu par des moyens frauduleux et qu'il constituait, en tout cas, une preuve documentaire additionnelle qui n'était pas requise dans les circonstances, le refus du congé de la part de l'employeur était sans fondement et devait être renversé.

G-12 La pénurie chronique de personnel, les nécessités du service, les contraintes budgétaires et la réduction des heures supplémentaires, jointes aux obligations contractuelles telles que le droit de choisir le moment de ses congés, sont autant de facteurs qui peuvent compromettre l'harmonie dans les relations interpersonnelles. Dans l'affaire *Whyte* (dossier de la Commission 166-2-17992), une

s'agissait d'un fonctionnaire repentant dont les états de service ne justifiaient pas une sanction aussi draconienne, les autorités ministérielles avaient utilisé de moyens irréguliers pour rassembler des preuves à l'appui de leur décision et l'employeur avait procédé avec une célérité inhabituelle et inexplicable pour mettre fin à l'emploi du fonctionnaire —, l'arbitre a substitué une suspension de deux jours au congédiement.

G-9 Dans *Slattery* (dossier de la Commission 166-2-17850), l'arbitre a conclu que, bien que la fonctionnaire se soit rendue coupable de divers actes d'insubordination, le congédiement était une peine trop sévère. Cependant, elle a décidé que la réintégration de la fonctionnaire n'était pas possible, puisque la preuve avait établi qu'elle avait eu de la difficulté à s'entendre avec plusieurs gestionnaires de divers groupes; de plus, elle avait fixé des limites strictes à l'égard du genre de réintégration qu'elle était prête à accepter. Par conséquent, au lieu d'ordonner sa réintégration, l'arbitre lui a accordé des dommages-intérêts équivalant à deux ans de salaire au taux de rémunération en vigueur à la date de la cessation d'emploi.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-10 En règle générale, l'employeur autorise les congés de maladie sur la foi d'un certificat médical ou de ce que l'on appelle couramment une "déclaration sur son honneur", pourvu que les jours d'absence pour cause de maladie dans une année donnée ne dépassent pas un certain nombre et à condition que le fonctionnaire n'ait pas utilisé tous ses crédits de congé de maladie. Si le pouvoir d'accorder un congé de maladie peut sembler discrétionnaire, cela n'est pas tout à fait vrai et il n'est possible de remettre en question la maladie comme telle qu'en respectant certaines règles fondamentales. Dans *Kuderman* (dossier de la Commission 166-2-18982), la demande de congé de maladie du fonctionnaire, appuyée uniquement sur une déclaration signée de sa part, avait été refusée pour l'unique raison qu'on avait vu ce dernier à un festival le jour où il prétendait avoir été malade. L'employeur n'a pas contesté que le fonctionnaire était malade, mais il a soutenu que, si ce dernier était assez bien pour assister à un festival, il était assez bien pour se présenter au travail. Le fonctionnaire n'a pas nié avoir assisté à la fête, mais il a témoigné qu'il avait été incapable de remplir ses fonctions le jour en question, ce que la preuve n'a pas contredit. Faisant remarquer que les demandes de congé de maladie et les déclarations signées qui y sont

pertinente de la convention collective et sa mutation à un autre lieu de travail. Elle a expliqué que son superviseur lui avait passé la main dans les cheveux, à la hauteur de la nuque, à plusieurs occasions. Le superviseur a nié l'allégation et il n'y avait aucun témoin indépendant des incidents. La fonctionnaire a soutenu que son superviseur, après qu'elle eut tenté de se distancer de lui, avait influé sur la décision de ne pas lui offrir un travail qu'elle préférerait. Le critère qui doit servir à décider s'il y a eu harcèlement sexuel ou non, a-t-elle ajouté, est subjectif; si elle estimait avoir été harcelée sexuellement, alors elle l'avait été. L'arbitre a invoqué le jugement prononcé par la Cour suprême du Canada dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd* [1989] 1 R.C.S. 1252 et a déclaré que le critère à retenir était en fait objectif. Après avoir examiné soigneusement la preuve présentée, l'arbitre a conclu que la fonctionnaire n'avait pas réussi à établir qu'elle avait été harcelée sexuellement et il a rejeté le grief.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-8 L'exercice judiciaire du pouvoir disciplinaire exige que l'on inflige les peines avec discrétion, évitant ainsi l'application générale de sanctions toutes faites à des infractions semblables. L'affaire *Douglas* (dossier de la Commission 166-2-18237) montre que, même dans les domaines spécialisés où les facteurs de sécurité peuvent prendre une importance accrue, l'employeur n'est pas toujours fondé à conclure que le moindre manquement aux règles de sécurité est grave au point de justifier le congédiement. Dans cette affaire, il a été allégué que le fait qu'un spécialiste de l'information de vol n'avait pas suivi les procédures établies après avoir été notifié qu'un aéronef était censément en panne avait mis en danger la sécurité du pilote et jeté le discrédit sur la station d'information de vol où le fonctionnaire travaillait. Il a été montré, cependant, que le pilote avait en fait choisi d'atterrir par mesure de précaution et qu'il n'avait pas été en danger. Les employeurs du pilote n'avaient déposé aucune plainte officielle et même les parties les plus directement concernées par l'omission du fonctionnaire n'avaient pas demandé la tenue d'une enquête. De plus, l'employeur n'avait pas mandaté de comité d'examen pour faire enquête sur l'incident. L'arbitre a conclu que le pilote n'avait pas été en détresse (définie comme une situation dans laquelle on se trouve lorsqu'on est menacé d'un danger grave et (ou) imminent, exigeant une aide immédiate) et a reconnu qu'on doit assurer la sécurité des opérations aériennes et faire respecter les normes les plus rigoureuses, mais il a fait remarquer qu'il faut tenir compte des circonstances propres à chaque situation. Compte tenu des facteurs atténuants — il

également aux déclarations d'abandon de poste. Le fait que l'employeur n'était pas assujéti à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique ne changeait rien à la situation. L'arbitre a jugé qu'elle était habilitée à entendre le grief sur le fond, étant donné que la preuve avait établi que la décision de l'administrateur général — qui avait déclaré que la fonctionnaire était réputée avoir abandonné son poste — était viciée par la mauvaise foi de la directrice du personnel. Finalement, l'arbitre a fait droit au grief en partie.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-6 Dans *Jensen* (dossiers de la Commission 166-2-18259 et 18260), le fonctionnaire a subi une peine pécuniaire équivalant à la perte de six jours de salaire pour avoir fait preuve de négligence dans l'exercice de ses fonctions et pour insubordination. À l'arbitrage, l'employeur a tenté de produire en preuve le rapport d'évaluation du rendement du fonctionnaire pour l'année au cours de laquelle l'incident s'était produit. Bien que le fonctionnaire se soit opposé à ce que cette évaluation soit présentée, l'arbitre l'a admise en preuve. Après réflexion, toutefois, l'arbitre a décidé de n'accorder aucun poids au rapport dans sa décision. Il était d'avis que des rapports d'évaluation faisant état du rendement d'un fonctionnaire sur une période donnée ne devaient pas être utilisés à l'appui de mesures disciplinaires prises à la suite d'actions ou d'omissions survenues à une ou plusieurs occasions. Parce qu'elles sont parfois fondées sur les impressions subjectives d'un superviseur, les évaluations de rendement peuvent être très préjudiciables à la personne dont la conduite constitue un motif valable d'imposition de sanctions disciplinaires d'après la preuve que l'employeur doit établir. L'employeur doit éviter de s'appuyer sur des appréciations de rendement pour justifier ses mesures disciplinaires à l'arbitrage de griefs. Un superviseur est beaucoup plus en mesure de jeter une lumière utile sur le rendement d'un subalterne à l'époque visée par la sanction imposée. L'arbitre a conclu que la sanction infligée au fonctionnaire était trop sévère dans les circonstances et il lui a substitué une peine financière égale à deux jours de suspension.

G-7 Dans *Bloomfield* (dossier de la Commission 166-2-18516), la fonctionnaire a invoqué une disposition de la convention collective reconnaissant le droit des fonctionnaires de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel et disposant qu'un tel harcèlement ne serait pas toléré au travail. Elle a allégué que son superviseur l'avait harcelée sexuellement et elle a demandé l'application de la disposition

plus, un arbitre n'est pas habilité à décider si les termes d'une entente ont été respectés.

G-3 Dans l'affaire *Britle* (dossier de la Commission 166-2-18372), la compétence de l'arbitre a été remise en question à cause de l'impossibilité d'accorder le redressement demandé, vu que le grief avait été présenté longtemps après l'expiration du délai prévu, ce qui rendait la question purement théorique. Tout en reconnaissant qu'il n'avait pas compétence à cause du dépôt tardif du grief, l'arbitre a fait remarquer que sa compétence ne reposait pas sur la possibilité d'accorder le redressement demandé. Il était tout à fait possible que le redressement ne pût être accordé parce que cela aurait nécessité de remonter trop loin dans le temps, contrairement au précédent judiciaire qui limite la période rétroactive à laquelle un arbitre peut appliquer un redressement à la durée du délai prévu pour la présentation d'un grief. Cependant, l'arbitre dispose d'un autre redressement qu'il est tout à fait habilité à accorder, à savoir un jugement déclaratoire. Si le grief avait été déposé dans le délai prescrit, le tribunal n'aurait pas été privé de sa compétence du seul fait que le redressement demandé ne pouvait pas être accordé.

G-4 Dans *Procureur général du Canada c. Penner* [1989] 3 C.F. 429, la Cour d'appel fédérale a confirmé que, pourvu que la décision soit prise de bonne foi, l'administrateur général a le pouvoir, en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire en cours de stage s'il estime que celui-ci n'a pas les aptitudes voulues (voir le paragraphe J-2 ci-dessous). La Cour a ajouté que le fait que l'insatisfaction découle de l'inconduite du fonctionnaire ne transforme pas un renvoi en cours de stage en un congédiement disciplinaire au sens de l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Dans *Power* (dossier de la Commission 166-2-18557), la preuve a établi que l'administrateur général, dans sa décision de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage, avait tenu compte de plusieurs fautes de conduite commises par celui-ci pendant son stage. À la lumière du jugement rendu dans *Penner*, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour trancher le grief au fond, puisque le fonctionnaire n'avait pas prouvé que l'administrateur général avait agi de mauvaise foi.

G-5 L'arbitre est arrivée à une conclusion différente dans *Slattery* (dossier de la Commission 166-2-17850), où l'administrateur général, après avoir déclaré que la fonctionnaire avait abandonné son poste, a mis fin à l'emploi de celle-ci. L'arbitre a décidé que les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale dans *Penner* s'appliquaient

G-2 Dans *Bhania* (dossier de la Commission 166-2-17829), l'arbitre a jugé qu'il n'avait pas compétence pour entendre un grief parce que la preuve montrait que les parties en étaient arrivées à une entente. De

minées. griefs, alors l'utilité et l'efficacité de celle-ci seront gravement entièrement compte des résultats de la procédure de règlement des fonctionnaire s'estimant lésé. Si la procédure d'arbitrage ne tient pas réexaminer ses décisions à la lumière d'une plainte déposée par un direction, à des niveaux hiérarchiques progressivement plus élevés, de l'objet de la procédure applicable aux griefs, qui est de permettre à la des griefs. Une telle interprétation irait par ailleurs à l'encontre de trancher un grief, quelle que soit l'issue de la procédure de règlement pécuniaire pour une faute de conduite suffit à habilitier un arbitre à largement la loi que de conclure que le fait d'appliquer une sanction apporté de redressement. À son avis, ce serait interpréter trop des griefs auxquels la procédure de règlement habituelle n'a pas disposition est de permettre, en dernier recours, le renvoi à l'arbitrage mesures disciplinaires? L'arbitre a conclu que l'objet évident de cette sous le régime de l'alinéa 92(1)b) de la Loi régissant l'arbitrage des l'employeur. Pouvait-on considérer que l'affaire tombait toujours n'avait pas essuyé de perte à la suite des mesures prises par du traitement du fonctionnaire, qui a subésequemment reconnu qu'il suivie, avait renversé sa décision de déduire une demi-heure de salaire en réaction directe au dépôt du grief et de la procédure qui s'en est de la Commission 166-2-17969), où il était évident que l'employeur, préjudice? Tel était l'objet du litige dans l'affaire *Castonguay* (dossier l'arbitrage pour obtenir une déclaration portant qu'il lui a été porté le droit de recourir à la procédure de règlement des griefs et à applicable aux griefs, le redressement qu'il recherchait, a-t-il toujours **G-1** Lorsqu'un fonctionnaire obtient, pendant la procédure

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS



F-10 Dans la seconde décision, la Commission a déclaré qu'une fois un grief présenté, l'employeur est obligé de l'examiner et d'y répondre dans le contexte de la procédure applicable. La question en litige dans l'affaire *Boyer et Marks et autres* (dossiers de la Commission 161-2-516 et 517) avait trait à un grief de classification déposé par suite des résultats inattendus auxquels un premier grief de classification avait abouti. La plaignante occupait un poste classé au niveau GT-4. Estimant qu'elle aurait dû être classifiée au niveau GT-5, la fonctionnaire a présenté le grief approprié dans les circonstances. Après avoir étudié la question, cependant, un comité de classification a classifié le poste à la baisse, soit de GT-4 à GT-3. La plaignante a présenté un second grief, alléguant que la classification de son poste à la baisse était incorrecte, du fait que cette possibilité n'avait pas été discutée avec elle lors de son premier grief. L'employeur a refusé de donner suite au second grief, qu'il considérait comme "non valide" parce que la classification du poste de la plaignante avait fait l'objet d'une révision à l'occasion du premier grief. La Commission a conclu que la fonctionnaire avait le droit de déposer un grief si elle jugeait approprié de le faire et que l'employeur était obligé d'y répondre.

(*Godfrey et Davies*, dossier de la Commission 161-2-518).
 considérer comme un abus de la procédure de règlement des griefs le grief ni avec quelque aspect des relations du travail, on doit les lésés. Néanmoins, lorsque les propos tenus n'ont pas de rapport avec l'accorder beaucoup de latitude aux fonctionnaires qui s'estimaient révéler nécessaires à la compréhension du grief et qu'il fallait donc temps à autre un tel langage et de telles préoccupations pouvaient se griefs pour attaquer un autre fonctionnaire. Elle a reconnu que des s'estimant lésés de se cacher derrière la procédure de règlement des

F-9 À deux occasions, la Commission a dû statuer sur des questions ayant trait à la procédure de règlement des griefs. Un fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief qui renfermait des commentaires offensants à l'endroit d'un collègue de travail. L'employeur trouvait les commentaires déplacés et inutiles par rapport au règlement du grief et a demandé au fonctionnaire de les retirer et de présenter de nouveau son grief. Celui-ci a refusé et a déposé une plainte alléguant que l'employeur s'immisçait dans la procédure applicable aux griefs. Saisie de l'affaire, la Commission a déclaré qu'il n'avait jamais été dans l'intention du législateur de permettre à un fonctionnaire

F-8 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 147-2-34), la Commission a jugé qu'il était possible de fonder sur un accroissement des fonctions une demande prévoyant le transfert de fonctionnaires d'une unité de négociation à une autre. La structure de la fonction publique aux fins de la négociation collective a été déterminée en fonction des groupes professionnels établis en 1967. À ce moment-là, les fonctionnaires du ministère des Consommateurs et des Sociétés (Consommation et Corporations à l'époque), dont le travail consistait à inspecter les légumes dans les supermarchés pour déceler les signes de pourriture et vérifier le classement des produits, faisaient à juste titre partie du groupe Inspection des produits primaires (AI) de la catégorie Technique. Sur une période d'une vingtaine d'années, les fonctions du Ministère se sont élargies; on a fini par abandonner l'inspection des légumes et les fonctionnaires en sont venus à vérifier si divers produits, des denrées alimentaires aux métaux précieux, étaient conformes aux diverses lois en matière d'étiquetage et de sécurité. La Commission est venue à la conclusion que ces tâches correspondaient davantage à celles du groupe professionnel Administratif des programmes (PM) de la catégorie Administratif et service extérieur. Elle a donc décidé que les inspecteurs des produits de consommation du ministère des Consommateurs et des Sociétés devaient faire partie de l'unité de négociation PM.

souhaitaient former leur propre unité de négociation, ils avaient cependant négligé de montrer qu'ils faisaient l'objet de discrimination ou d'un traitement préjudiciable à leur endroit, ou d'expliquer en quoi exactement l'agent négociateur en place avait manqué à ses responsabilités. En l'absence d'un motif très sérieux justifiant le contraire, les fonctionnaires fédéraux devraient être représentés par des unités de négociation nationales (*Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec et Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Commission 146-2-287).

F-7 Dans le cas d'une autre demande d'accréditation, les agents de correction du Québec voulaient obtenir des droits de négociation distincts de ceux que détenait l'agent négociateur accrédité pour l'ensemble du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Les agents de correction ont invoqué comme raison principale pour le fractionnement de l'unité le fait qu'ils étaient insatisfaits de la représentation que leur accordait l'agent négociateur en place, tant en ce qui concernait les négociations collectives que la procédure de règlement des griefs. La Commission, en rejetant la demande, a réitéré sa position, à savoir que le requérant qui cherchait à obtenir le fractionnement d'une unité de négociation nationale devait invoquer des preuves solides à l'appui de sa requête. Si les requérants

F-6 La Loi s'applique en général aux personnes qui travaillent dans tous les services de la fonction publique, à quelques exceptions près. Dans la Loi, la définition de "fonctionnaires" exclut les "[personnes] recrutées sur place à l'étranger". Dans *Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) et Conseil du Trésor, ministre de la Défense nationale* (dossiers de la Commission 146-2-291 et 161-2-547), les annonceurs radio du Réseau des Forces canadiennes en Europe ont présenté une demande d'accréditation et des plaintes connexes de pratiques déloyales de travail. La Commission a jugé qu'elle n'avait pas compétence pour statuer sur le fond des affaires dont elle était saisie parce que les personnes visées échappaient à sa compétence. Comme les annonceurs étaient au service d'un employeur en vertu de conditions d'emploi applicables à un poste dans un endroit particulier à l'extérieur du Canada, ils étaient réputés avoir été "recrutés sur place" à l'étranger et ils n'étaient donc pas des fonctionnaires au sens de la Loi. L'agent négociateur a présenté, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, une demande de révision de cette décision à la Cour d'appel fédérale, laquelle demande est pendante (*ACTRA c. Conseil du Trésor*, dossier de la Cour A-61-90).

l'agent négociateur.

a confirmé que l'employeur devait fournir la liste directement à de la façon et dans les délais prescrits ou pas du tout, la Commission selon lequel le pouvoir de désigner des fonctionnaires doit s'exercer sur le jugement de la Cour d'appel fédérale (voir le paragraphe F-1) tant à la Commission qu'à l'agent négociateur. Appuyant sa décision paragraphe 78(2) de la Loi dit que l'employeur doit fournir une liste 46 des Règlement et règles de procédure de la CRTFP, mais le en avait reçu un double de la Commission, tel que le prescrit l'article en contravention du paragraphe 78(2) de la Loi. L'agent négociateur

requise dans le délai prescrit. La Commission a rejeté l'argument et a conclu que l'employeur savait combien d'avis il allait recevoir et quand ils lui seraient probablement livrés. Elle a déclaré que le non-respect des délais résultait de la propre négligence de l'employeur, d'erreurs administratives de sa part et des procédés internes déficients qu'il avait mis en place. Dans une affaire semblable — *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupes Equipages de navires, surveillants et non-surveillants, et Programmes de bien-être social* (dossiers de la Commission 181-2-269, 270 et 277) — l'employeur a soutenu que les fonctionnaires concernés accomplissaient un travail essentiel et important pour la sécurité du public. La Commission a rejeté ces arguments qui, à son avis, avaient pour effet de dénuer de tout sens le jugement antérieur de la Cour fédérale. Lorsqu'un employeur demande à être libéré des conséquences d'un dépôt tardif, la Commission est habilitée à se prononcer sur les motifs du dépôt tardif, mais non sur les conséquences qu'entraîne le fait de ne pas avoir de fonctionnaires désignés. La Cour d'appel fédérale a rejeté une requête lui demandant d'annuler cette décision (*Le procureur général du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada* [1989] 3 C.F. 585).

F-4 Dans le cas d'un différend mettant en cause l'unité de négociation Manoeuvres et hommes de métier, l'employeur a fourni, en septembre 1987, une liste de ministères et, pour chacun, le nombre total de fonctionnaires dont il proposait la désignation. L'agent négociateur s'est opposé à toutes les désignations proposées par l'employeur. Les parties se sont réunies à plusieurs reprises en présence d'un médiateur pour discuter de la désignation de fonctionnaires et de groupes de fonctionnaires particuliers. Vers la fin de 1988, l'agent négociateur s'est opposé à la liste initiale, alléguant qu'elle n'était pas conforme aux exigences du paragraphe 78(2). La Commission a conclu à la non-conformité de la liste, du fait que celle-ci n'était pas assez précise; cependant, comme l'agent négociateur a négligé de faire opposition à la liste dans le délai voulu, il était réputé avoir renoncé à contester toute irrégularité (*Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada, groupe Manoeuvres et hommes de métier*, dossier de la Commission 181-2-259).

F-5 Dans *Association du groupe de la navigation aérienne et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 181-2-289), l'agent négociateur a soutenu que l'employeur ne lui avait pas remis directement la liste des fonctionnaires dont il proposait la désignation,



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 Un certain nombre d'affaires dont la Commission a été saisie avaient trait à la désignation, en vertu de l'article 78 de la Loi, de fonctionnaires exerçant des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public. Dans la plupart des cas, ces affaires résultaient de décisions rendues par la Commission et la Cour d'appel fédérale pendant l'exercice précédent ou y faisaient suite (voir Commission des relations de travail dans la fonction publique, Vingt-deuxième rapport annuel 1988-1989, paragraphes F1 à F-4 et J-1).

F-2 Avant qu'un bureau de conciliation puisse être établi, des fonctionnaires doivent être désignés en vertu de l'article 78. L'employeur doit fournir, dans les 20 jours qui suivent l'avis de désignation, la liste des fonctionnaires dont il propose la négociation collective, la liste des fonctionnaires dont il propose la désignation. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor* [1989] 2 C.F. 445, la Cour d'appel fédérale a jugé que, s'il était vrai que l'employeur devait exercer son pouvoir de désignation de la façon et dans les délais prévus ou qu'il ne pouvait pas l'exercer du tout, la Commission pouvait, dans certaines circonstances et pour un motif valable, libérer l'employeur des conséquences de son manquement.

F-3 Au cours de l'année, l'employeur a présenté deux demandes à la Commission en vue d'être libéré des conséquences du dépôt tardif de ses propositions. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor - Groupes Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications et Administration des programmes* (dossiers de la Commission 181-2-263, 264, 266, 268, 274 et 275), l'employeur a fait valoir que, parce que de nombreux avis de négocier lui avaient été signifiés simultanément, il lui avait été impossible de rassembler l'information

reclassification de certains postes des groupes Commis aux écritures et aux règlements (CR) et Manoeuvres et hommes de métier (GL), qui sont passés au groupe PR. Par suite du déplacement de fonctionnaires des unités de négociation CR et GL à l'unité PR, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande en vertu de l'article 34 de la Loi. Le défendeur, le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, a proposé qu'un examinateur soit nommé pour étudier les fonctions des employés concernés et qu'il présente un rapport à ce sujet à la Commission afin de l'aider à désigner l'unité de négociation habile à négocier. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre sur la question et l'examen n'a pas eu lieu.

NEGOCIATION CONCERTEE

F-21 Au début de 1989, des négociations concertées ont eu lieu au nom de 34 unités de négociation visées par 27 conventions collectives. Le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont signé un protocole d'accord le 5 mars 1989. Cinq unités de négociation visées par trois conventions collectives n'ont pas ratifié l'entente. Dans le cas de ces trois groupes — Programmes de bien-être social, Equipages de navire et Services hospitaliers — les procédures se sont poursuivies au-delà de l'année financière, les différends ayant nécessité la constitution de bureaux de conciliation et la nomination de médiateurs et, par suite de l'adoption de lois spéciales, le recours à la conciliation exécutoire. Il est fait état de ces recours dans les sections appropriées du présent chapitre.

LES PLAINTES ET LEUR RÉGLEMENT

E-16 Le Bureau des services de médiation a continué d'aider les parties ayant déposé des plaintes en vertu de la Loi à en arriver à une entente. Le personnel du Bureau a en outre assisté les parties à s'entendre sur des exposés de faits conjoints dans les affaires de plaintes et de griefs renvoyées à l'arbitrage. Les Services de médiation ont facilité les discussions dans quelque 13 affaires au cours de l'année à l'étude. Une intervention particulière est digne de mention, à savoir le concours fourni aux parties à la suite d'une demande conjointe présentée par la direction et l'agent négociateur, qui n'arrivaient pas seuls à régler un conflit sur les conditions de travail dans la région du Niagara. M. Paul Morin a été nommé médiateur dans cette affaire.

EXAMENS

E-17 Lorsque l'employeur demande l'exclusion de l'unité de négociation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation tente d'aider les parties à s'entendre. Lorsqu'il n'y arrive pas, la Commission charge l'agent de médiation, qui fait alors office d'examinateur, d'étudier les tâches des employés dont l'exclusion est proposée et de lui présenter un rapport à ce sujet. La Commission fonde sa décision sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'année à l'étude, elle a nommé 14 examinateurs, mais il n'y a eu que quatre examens, lesquels ont porté sur les tâches de huit fonctionnaires.

E-18 Il faut féliciter les parties d'avoir réussi à régler 24 affaires avec l'aide du Bureau des services de médiation sans qu'un examen s'impose.

E-19 Au début de l'année, les parties et la Commission étaient préoccupées par l'arrière des demandes d'exclusion de personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Celle-ci a donc établi une nouvelle méthode, dont elle a discuté avec les parties, en vue d'accélérer l'étude des nouvelles demandes et de réduire l'arrière. Cette méthode, dont l'application commencera au début de la nouvelle année financière, sera décrite dans le prochain rapport annuel.

E-20 Au cours de l'année écoulée, la norme de classification du groupe Services d'imprimerie (PR) a été modifiée, ce qui a entraîné la

Aucune entente n'a été conclue à la suite de cette médiation. L'adoption de la loi ordonnant le retour au travail a mis fin à la grève. Un bureau de conciliation devait être établi pour résoudre le différend.

E-11 L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada ont accepté de rouvrir la convention collective du groupe Soutien technologique et scientifique. À la demande des parties, M. Norman Bernstein a été nommé médiateur pour aider au règlement des questions en litige. Les parties en sont venues à une entente le 24 février 1990.

NOMINATIONS SPÉCIALES

E-12 Dans le rapport de l'année dernière, il est mentionné que dans le cadre d'une entente relative à une convention collective, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada ont convenu de renvoyer à une commission d'arbitrage la question des heures d'enseignement des professeurs de langue. Au début de l'année en cours, chaque partie avait choisi son représentant et le président de la Commission des relations de travail a nommé M. T. Tepilitzky à la présidence. La commission a rencontré les parties le 10 mai, le 21 juin et le 10 novembre 1989. Elle a rendu sa décision le 11 décembre 1989.

E-13 Une loi spéciale a été adoptée pour mettre fin au conflit opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada et mettant en cause le groupe Equipages de navire et celui des Services hospitaliers. Elle prévoyait l'établissement de bureaux de conciliation dont la décision sur les points en litige décrits dans leur mandat serait exécutoire. Le législateur a nommé M. Vince Ready à la présidence du bureau de conciliation établi dans le cas du groupe Equipages de navire, et M. Michael Bendel à la présidence du bureau établi dans le cas du groupe Services hospitaliers. M. Bendel s'est retiré de l'affaire et le sénateur Carl Goldenberg a subseqüemment été nommé pour le remplacer.

E-14 Le bureau de conciliation établi dans le cas du groupe Equipages de navire s'est réuni entre le 19 et le 22 février 1990. Son rapport a été rendu public le 4 avril 1990.

E-15 Le bureau de conciliation établi dans le cas du groupe Services hospitaliers s'est réuni le 14 février ainsi que les 5 et 6 mars 1990. Son rapport a été publié le 23 avril 1990.

négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada. Les quatre dernières demandes (trois reportées de l'année précédente et une reçue cette année) ont été présentées à l'égard de quatre unités de négociation dont les membres étaient au service d'employeurs distincts.

MÉDIATION

E-6 Six procédures de médiation ont été entreprises au cours de l'année. Deux unités de négociation ont à deux reprises distinctes été l'objet d'une procédure de médiation. La réouverture de la clause salariale d'une convention collective a donné lieu à une cinquième procédure de médiation. Un autre groupe a également eu recours aux services de médiation.

E-7 À la suite de négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, trois groupes ont renvoyé leur différend à autant de bureaux de conciliation. Après que ceux-ci eurent remis leur rapport, des médiateurs ont été nommés pour aider les parties à résoudre ces différends. Les trois groupes en question sont: Programmes de bien-être social, Équipes de navire et Services hospitaliers.

E-8 M. Ken Strike a été nommé médiateur dans le conflit mettant en cause le groupe Programmes du bien-être social et il a rencontré les parties entre le 26 et le 29 octobre 1989. Aucun règlement n'a pu être conclu. M. Norman Bernstein a ensuite été nommé médiateur et il a rencontré les parties entre le 8 et le 14 novembre 1989. Celles-ci en sont finalement venues à une entente.

E-9 Les représentants du groupe Équipes de navire ont rencontré le médiateur Vince Ready les 29 et 30 novembre, ainsi que le 1^{er} et le 2 décembre 1989. Les parties ne sont pas arrivées à s'entendre. M. Norman Bernstein a ensuite été nommé médiateur et a rencontré les parties le 9 et le 10 décembre 1989. Cette seconde ronde de médiation a eu lieu pendant une grève légale des employés, au moment où le Parlement étudiait un projet de loi spécial concernant la grève. La médiation n'a donné lieu à aucun règlement et la loi a été adoptée. La grève a ainsi pris fin et un bureau de conciliation a été établi pour résoudre le conflit.

E-10 Parallèlement, M. Norman Bernstein rencontrait les parties au sujet du différend mettant en cause le groupe Services hospitaliers, qui était lui aussi en grève légale et visée par le même projet de loi.

E-5 Sur les 30 demandes reportées de l'année précédente, 27 avaient trait aux 34 unités de négociation faisant l'objet des

E-4 Trois rapports ont été produits par les bureaux de conciliation établis à la suite des négociations concertées entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor pour le compte des groupes Programmes de bien-être social, Équipages de navire, et Services hospitaliers. Un autre rapport faisait suite à un différend mettant en cause un employeur distinct. Trois règlements ont été conclus par des bureaux de conciliation à l'égard d'employeurs distincts.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-3 Le tableau 11 montre qu'il y a eu huit demandes de nomination de conciliateurs, plus une reportée de l'année précédente. Les neuf demandes touchaient dix unités de négociation; huit d'entre elles mettaient en cause des employeurs distincts, et l'autre, le Conseil du Trésor. La Commission a nommé neuf conciliateurs, dont huit faisaient partie de son personnel. Dans huit cas, une entente complète, partielle, ou subséquente à la conciliation est intervenue.

CONCILIATION

E-2 En juillet 1989, M. Ken Strike a pris sa retraite et M. Norman Bernstein lui a succédé à titre de directeur du Bureau des services de médiation.

E-1 Au cours de l'année, 27 différends survenus à la table de négociation ont été réglés sans l'intervention d'un tiers: 21 pour lesquels l'agent négociateur avait opté pour l'arbitrage et six pour lesquels il avait choisi le renvoi à un bureau de conciliation. Soixante-dix-huit pour cent des différends mettaient en cause des employeurs distincts.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS



Technique à la BFC de Calgary. Il a été mis fin aux procédures peu de temps après la ratification de l'entente par les employés des deux unités.



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉREND

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit deux modes de règlement des différends qui peuvent surgir lorsque la négociation d'une convention collective aboutit à une impasse. Il s'agit de l'arbitrage exécutoire et du renvoi à un bureau de conciliation, qui est assorti du droit de grève. Le choix doit s'effectuer avant que l'avis de négocier ne soit donné. À la fin de l'année à l'étude, 73 unités de négociation regroupant 20 180 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 La Commission a été saisie de cinq demandes d'arbitrage au cours de l'année. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté quatre de ces demandes au nom de fonctionnaires appartenant à sept unités de négociation et travaillant pour le compte de trois employeurs distincts. L'autre demande émanait de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et visait les fonctionnaires du Conseil du Trésor membres du groupe Météorologie. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

D-3 La Commission a rendu deux décisions arbitrales pendant l'année. La première faisait suite à une demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada touchant les fonctionnaires du Service canadien du renseignement de sécurité faisant partie des unités de négociation Commis aux écritures et aux règlements, Secrétariat, sténographie et dactylographie, Communications, et Mécanographie. L'autre décision a été rendue en réponse à une demande formulée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des fonctionnaires du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, qui appartiennent à la catégorie Soutien administratif (non-opérateurs).

D-4 L'Alliance a demandé l'annulation des audiences prévues pour entendre les deux autres affaires, après avoir conclu des ententes de principe avec le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, pour le compte des fonctionnaires membres de la catégorie Exploitation à la BFC de Kingston et de ceux de la catégorie

Colombie-Britannique: Golden; Revelstoke; Terrace;
Vancouver; Victoria

Ile-du-Prince-Edouard: St. Eleanor's

Manitoba: Brandon; Dauphin; Thompson; Winnipeg

Nouveau-Brunswick: Bathurst; Fredericton; Moncton;

Saint John

Nouvelle-Ecosse: Halifax; Kentville; Springhill; Sydney

Ontario: Chatham; Cornwall; Fort Erie; Hamilton;

Kingston; London; Niagara Falls;

Ottawa; Pembroke; Peterborough;

Sarnia; Sioux Lookout; Sudbury;

Toronto; Trenton; Windsor

Québec:

Bromont; Chicoutimi; Cowansville;

Drummondville; Gaspé; Maria; Mirabel;

Mont-Joli; Montréal; Québec; Roberval;

Saint-Hyacinthe; Saint-Jean; Sherbrooke

Saskatchewan:

Saskatoon

Terre-Neuve:

Gander; St. Anthony; St. John's;

Stephenville

Whitehorse

négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 700 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 92(1)b): il s'agit de griefs découlant d'"une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire". En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 370 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 14 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le règlement des différends ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Si le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a atteint un niveau sans précédent depuis cinq ans, le nombre d'affaires réglées a aussi atteint les mêmes sommets; par conséquent, le nombre d'affaires reportées au prochain exercice n'a jamais été aussi bas. Grâce au nouveau système de mise au rôle qui est en place depuis près de deux ans, l'important arrière d'affaires d'arbitrage des griefs a été éliminé. Les renvois sont maintenant mis au rôle dans un délai d'environ deux mois de leur réception, ou plus tôt si les parties le demandent ou si la Commission juge que cela est souhaitable. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1985 à 1990.

C-7 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Au cours de l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:

Calgary; Canmore; Edmonton;
Fort McMurray; Grande Prairie;
Medicine Hat; Red Deer



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que, dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estiment lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 est un état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1985, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation de son agent

- question de savoir si des employés au service du ministère de la Défense nationale occupant des postes à l'étranger sont des fonctionnaires au sens de la Loi.
- La Commission a fait droit, en totalité ou en partie, aux plaintes qu'elle a reçues concernant :
- la façon dont l'employeur traitait des griefs de classification non arbitrables;
- la distribution et l'utilisation, par l'agent négociateur, d'une formule de grief non approuvée par la Commission.

- B-51** Sur les 34 affaires reportées, 22 ont été retirées ou réglées avant décision que la Commission a rendue dans une autre affaire. Huit plaintes ont fait l'objet d'une décision.
- B-52** Sur les 30 plaintes reçues cette année, sept ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience. La Commission s'est prononcée sur sept d'entre elles, tandis qu'une décision était pendante dans deux autres affaires. Au cours de la prochaine année, l'audience amorcée dans une autre affaire devrait se poursuivre, et les 13 plaintes restantes seront également entendues.
- B-53** Les plaintes que la Commission a entendues et rejetées cette année étaient fondées sur les allégations suivantes:
- l'employeur s'était rendu coupable d'ingérence en vue d'empêcher un fonctionnaire de présenter un grief;
 - l'employeur avait fait une distinction injuste à l'endroit de fonctionnaires pouvant légalement faire la grève en émettant leurs chèques de paye plus tard que d'habitude;
 - l'employeur avait tenté de discréditer le syndicat aux yeux des fonctionnaires;
 - l'employeur avait mis fin à l'affectation d'une personne nommée à un poste à titre intérimaire à cause de ses activités syndicales;
 - le défendeur avait omis de consulter le plaignant en vue de préparer sa réplique;
 - l'employeur n'avait pas respecté les engagements pris à l'égard du règlement de griefs;
 - l'employeur avait intimidé un fonctionnaire pour l'empêcher d'exercer un droit que lui accordait la Loi;
 - l'employeur avait refusé d'accepter les griefs d'un ex-fonctionnaire;

son objection par la suite et la Commission a accédé à la demande de prolongation.

B-47 Une demande de prolongation de délai qu'un agent négociateur avait présentée pour pouvoir s'opposer à la désignation, par l'employeur, d'un fonctionnaire occupant un poste de direction ou de confiance a également été retirée.

B-48 Trois autres demandes de prolongation du délai prévu pour présenter un grief à l'employeur ont été reçues de fonctionnaires ou au nom de ceux-ci. La Commission en a agréé deux et l'autre doit être entendue au début de l'année prochaine. Cinq autres requérants ont demandé la prorogation du délai prévu pour renvoyer un grief à l'arbitrage. La Commission en a agréé une, en a rejeté une deuxième, une autre a été retirée, et les deux demandes restantes seront entendues au cours de la prochaine année.

B-49 Dans l'une des demandes qu'il a présentées au nom d'un fonctionnaire, un agent négociateur souhaitait obtenir une prolongation de délai afin de renvoyer à l'arbitrage trois griefs concernant des suspensions de courte durée. Les griefs avaient été remis à temps à l'élément de l'agent négociateur, mais l'agence chargée de l'affaire est partie en congé de maternité. Environ huit mois plus tard, la demande de prolongation a été présentée à la Commission, demande à laquelle l'employeur s'est opposé. La Commission a déclaré que, pour soupeser le préjudice qui serait causé à l'employeur si la prolongation était accordée contre l'injustice que subirait le fonctionnaire dans le cas contraire, il lui fallait connaître la raison du retard. Comme la responsable syndicale n'a pas témoigné, la Commission a rejeté la demande.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-50 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire toute plainte alléguant l'existence d'une "pratique déloyale de travail", telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être déposée si l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure corrective. Au cours de l'année, elle a reçu 30 plaintes de ce genre, et 34 autres ont été reportées de l'année précédente.

B-42 Deux autres demandes ont été retirées à la demande des requérants. Dans la dernière demande reçue vers la fin de l'année, le requérant alléguait ne pas avoir bénéficié d'une juste représentation de la part de l'Alliance, qu'il accusait par ailleurs de discrimination à son endroit. L'affaire était en instance à la fin de l'année et devrait faire l'objet d'une audience au début du prochain exercice. Cette demande a été déposée en même temps que neuf autres plaintes, fondées sur l'article 23 de la Loi, portant sur des questions semblables et mettant en cause quelque 13 défendeurs.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-43 En vertu de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances.

B-44 Trois demandes de ce genre ont été présentées cette année. L'une d'entre elles est en suspens, en attendant les résultats d'une procédure engagée devant la Cour suprême du Canada. La deuxième affaire concerne une demande dans laquelle la Commission priait le défendeur de fournir une lettre expliquant son absence à une audience. L'avocat du défendeur s'est opposé à la demande, que la Commission a subseqüemment retirée.

B-45 L'autre demande provenait d'un fonctionnaire retraité qui demandait à la Commission de réviser sa décision concernant la plainte qu'il avait déposée, alléguant que les représentants de l'agent négociateur ne lui avaient pas accordé une juste représentation. Dans les motifs de son refus, la Commission a fait remarquer que le requérant, dans sa demande de révision, n'avait produit aucun élément de preuve nouveau ni n'avait présenté une nouvelle interprétation de la preuve soumise antérieurement.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

B-46 Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente et neuf nouvelles demandes ont été reçues pendant l'année. Une des demandes reportées était en instance à la fin de l'année, en attendant l'issue d'une procédure engagée devant les tribunaux. L'autre, qui portait sur un renvoi à l'arbitrage, a d'abord fait l'objet d'une objection de la part de l'employeur. Celui-ci a retiré

personnes et les cinq autres devraient être entendues au début de la

prochaine année financière.

B-37 Le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de mettre intégralement en application un arrêt de la Cour d'appel fédérale en annulant son ordonnance enjoignant au Conseil du Trésor de remettre à l'Alliance le montant des cotisations syndicales retenu sur le salaire de certains professeurs de langue travaillant à contrat dans un établissement de correction. La demande était en instance à la fin de l'année, l'Alliance ayant obtenu de la Cour suprême la permission d'en appeler de l'arrêt de la Cour fédérale.

B-38 L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a déposé trois plaintes au cours de l'année, alléguant que le Conseil du Trésor avait contrevenu à l'article 52 de la Loi en modifiant les conditions de travail après qu'un avis de négociateur eut été signifié. Deux de ces affaires ont été retirées et l'autre devait être entendue au début de la prochaine année.

B-39 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a demandé la création d'une nouvelle catégorie professionnelle, la catégorie Transfert linguistique, qui inclurait certains fonctionnaires de l'unité de négociation Traduction. Une audience est prévue pour le début de la prochaine année financière.

B-40 Dans une autre demande, le Conseil du Trésor a demandé à la Commission de révoquer les avis obligeant l'employeur à fournir des listes de fonctionnaires désignés à l'égard de 30 unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'Alliance avait demandé les listes en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi. L'affaire sera entendue à une audience prévue pour le début de la

prochaine année financière.

B-41 La Commission a reçu une demande d'un fonctionnaire retraité, qui alléguait que certains représentants de l'Alliance ne lui avaient pas accordé une juste représentation lorsqu'il s'était agi de faire avancer son grief pour qu'il obtienne un "montant forfaitaire" à son départ à la retraite. Dans la décision qu'elle a rendue à la suite d'une audience, la Commission a conclu que le plaignant n'avait pas réussi à prouver que les défendeurs l'avaient privé d'une représentation équitable; en fait, ils s'étaient donné beaucoup de peine pour le faire. Par conséquent, la demande a été rejetée. À la fin de l'année, la Commission a rejeté la demande que le plaignant avait présentée en vue de faire réviser cette décision.

B-33 L'article 21 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", est ainsi libellé:

La Commission met en oeuvre la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en prenant des ordonnances qui exigent l'observation de la présente loi, des règlements pris sous le régime de celle-ci ou des décisions qu'elle rend sur les questions qui lui sont soumises.

La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. Vingt-deux affaires de ce genre ont été soumises à la Commission, dont quatre étaient reportées de l'année précédente; deux de ces dernières ont été retirées avant l'audience.

B-34 Dans l'une des affaires reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada contestait la date à laquelle les chèques de paye de certains enseignants étaient émis. L'affaire a été classée à la suite d'une décision concernant une plainte connexe, décision que les parties avaient convenu d'accepter comme solution du litige.

B-35 Dans l'autre affaire reportée, le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) a allégué qu'à la suite de la signature d'une convention collective, l'employeur n'avait pas mis en application dans le délai prévu par la Loi les dispositions concernant la rémunération. La Commission a jugé que, lorsque l'employeur se rend compte qu'il ne pourra appliquer entièrement la convention dans le délai voulu, il doit lui soumettre ses motifs et demander une prorogation du délai, demande à laquelle elle peut accéder ou non. Or il n'avait fait aucune demande en ce sens. La Commission a déclaré que l'employeur avait contrevenu à la Loi et lui a ordonné d'en respecter les dispositions à l'avenir. Entre temps, la convention avait été appliquée intégralement.

B-36 Huit des 18 affaires dont la Commission a été saisie cette année émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui contestait la désignation de quelque 19 personnes qui, selon le Conseil du Trésor, occupaient un poste de direction ou de confiance. La Commission a autorisé le retrait de trois demandes touchant huit

liste doit le faire dans le délai prescrit par la Commission. Autrement, la liste en question est réputée constituer la liste des fonctionnaires ou catégories de fonctionnaires de l'unité de négociation qui, par accord des parties, sont des fonctionnaires désignés. En vertu du Règlement de la Commission, la liste de fonctionnaires désignés que la Loi oblige l'employeur à fournir à la Commission doit être produite en deux exemplaires. La Commission remet ensuite un exemplaire de la liste à l'agent négociateur, qui dispose alors de 20 jours pour la contester.

B-30 Dans une affaire mettant en cause l'unité de négociation Navigation aérienne, l'employeur a cette année déposé sa liste devant la Commission en deux exemplaires, tel que l'exige le Règlement, mais il a omis d'en fournir une copie à l'agent négociateur, ce que la Loi l'obligeait à faire. L'agent négociateur, l'Association du groupe de la navigation aérienne, s'y est opposé. Dans la décision qu'elle a rendue après une audience, la Commission a conclu que, puisque l'employeur ne s'était pas conformé à la Loi, il n'y avait pas de fonctionnaires désignés au sein de l'unité de négociation. L'employeur a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale, mais il l'a retirée après que les parties eurent signé une nouvelle convention collective.

B-31 À la fin de l'année, la Commission a reçu une dernière liste, celle-là visant les fonctionnaires du groupe Gestion des systèmes d'ordinateur, représentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Elle était en train de l'étudier à la fin de l'année.

DECLARATION DES DROITS DU SUCCESEUR

B-32 L'article 49 de la Loi prévoit qu'une organisation syndicale peut demander à la Commission de préciser quels sont les droits, privilèges et obligations qu'elle a acquis ou conservés à la suite d'une fusion d'organisations syndicales ou d'un transfert de compétences. La Commission a jugé que la section locale 401 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce avait acquis tous les droits, privilèges et obligations détenus antérieurement par la section locale 397 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta à l'égard des fonctionnaires du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie de la catégorie Exploitation et travaillant à la BFC de Calgary (Alberta).

B-26 Les parties ont continué de se réunir à la suite d'une décision rendue par la Commission sur des questions de compétence soulevées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Ces questions avaient trait au manque de détails que renfermait la liste que le Conseil du Trésor avait déposée en vue de désigner des fonctionnaires du groupe Manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants) et sur le délai dans lequel l'Alliance avait fait opposition à la liste. Avant qu'une autre audience puisse avoir lieu sur le fond des propositions de l'employeur, les parties ont signé une convention collective et il a été mis fin aux procédures.

B-27 Une autre audience a été tenue à propos d'une objection, soulevée une fois de plus par l'Alliance, selon qu'il y avait une liste de fonctionnaires désignés présentée par le Conseil du Trésor à l'égard des unités de négociation Équipages de navire (surveillants et non-surveillants), Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants) et Programmes du bien-être social ne respectait pas les délais prescrits. La Commission a confirmé sa décision initiale, à savoir qu'il n'y avait pas de fonctionnaires désignés dans ces cinq unités de négociation. Tous ces fonctionnaires avaient rejeté l'accord de principe auquel étaient arrivées les parties à l'été de 1989 pour certaines autres unités, avaient déclenché la grève pendant l'année et avaient fait l'objet d'une loi spéciale leur ordonnant de retourner au travail. Subséquemment, les fonctionnaires membres de l'unité Programmes du bien-être social ont ratifié une entente conclue en leur nom. En ce qui concerne les unités Équipages de navire et Services hospitaliers, les parties attendaient les rapports des bureaux de conciliation à la fin de l'année; conformément aux dispositions de la loi spéciale de retour au travail, ces rapports étaient exécutés.

B-28 Pendant l'année, le Conseil du Trésor a déposé des listes en vue de désigner des fonctionnaires au sein des groupes Électronique, Navigation aérienne et Gestion des systèmes d'ordinateurs. La procédure engagée par l'employeur à l'égard du groupe Électronique a été interrompue après qu'une nouvelle convention collective fut signée avec la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

B-29 L'article 78 de la Loi prévoit que, dans les vingt jours qui suivent l'avis de négociations collectives donné par l'une ou l'autre des parties, l'employeur fournit à la Commission et à l'agent négociateur une liste des fonctionnaires ou catégories de fonctionnaires de l'unité de négociation qu'il considère comme fonctionnaires désignés. L'agent négociateur qui veut contester la

fondé sur l'article 21 de la Loi, pour demander à la Commission de révoquer les avis signifiés à l'égard des 30 demandes de l'Alliance. Une audience concernant cette demande devait avoir lieu au début du prochain exercice.

FONCTIONNAIRES DÉSIGNÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-22 Les "fonctionnaires désignés" sont des fonctionnaires exerçant des fonctions considérées comme nécessaires pour la sécurité du public et à qui la Loi, de ce fait, interdit de participer à une grève. La Loi dispose que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, il ne peut être établi de bureau de conciliation — et par conséquent aucune grève légale ne peut avoir lieu — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les fonctionnaires de l'unité de négociation qui seront désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certains fonctionnaires, c'est la Commission qui procède à la désignation.

B-23 Pendant l'année, la Commission a étudié 28 listes, toutes soumises par le Conseil du Trésor, en vue de la désignation de fonctionnaires faisant partie de 36 unités de négociation. L'examen de 25 de ces listes, auxquelles s'était opposée l'Alliance de la Fonction publique du Canada, avait été reporté de l'année précédente.

B-24 Par suite d'un arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale l'année précédente, la Commission a tenu une autre audience cette année à l'égard des allégations de l'Alliance de la Fonction publique selon lesquelles certaines listes de fonctionnaires désignées fournies par le Conseil du Trésor étaient irrecevables parce qu'elles avaient été présentées en retard. Ces listes visaient les unités de négociation Commis aux écritures et aux règlements, Soutien des sciences sociales, Inspection technique, Soutien technologique et scientifique, Communications, et Administration des programmes. La Commission a jugé que le motif invoqué par l'employeur était insuffisant pour justifier que celui-ci fût libéré des conséquences de son manquement. Le Conseil du Trésor a renvoyé la décision à la Cour d'appel fédérale, mais il a retiré son renvoi après que les parties eurent signé des conventions collectives pour ces groupes.

B-25 À la suite de la signature de nouvelles conventions collectives, il a été mis fin à quinze autres procédures reportées qui avaient été engagées à l'égard de 20 unités de négociation.

MODES DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS ENREGISTRÉS

Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	Mode de règlement enregistré*
IPFP	CT	Vérification	—
AAFPF	CT	Gestion des finances	A
SITUAC section 1979	PFNP	Catégorie Exploitation (BFC de Trenton)	A
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation (CMDN Ollawa)	A
AGNA	CT	Navigation aérienne	A
AFPC	CT	Enseignement	C
IPFPC	CT	Sous-groupe Préposés aux brevets	A
SCFP	ONF	Catégorie Soutien administratif	A
section 2656			C
SCFP	ONF	Catégorie Exploitation	A
section 2656			C
SCEPT	CT	Traduction	C
AFPC	PNFP	Catégorie Technique (BFC de Calgary)	A

*A: Arbitrage
C: Conciliation

B-21 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'un ou l'autre mode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission, en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi, d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. Cette liste n'est pas contestable. La Commission a reçu 33 demandes de ce genre au cours de l'année écoulée. Trois ont été présentées par le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à l'égard des employés du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme appartenant aux unités de négociation des catégories Administration et service extérieur, Soutien administratif, et Scientifique et professionnelle. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présentée les 30 autres demandes en même temps à l'égard d'unités regroupant des fonctionnaires du Conseil du Trésor. À la fin de l'année, les employeurs avaient fourni toutes les listes demandées à la Commission et aux agents négociateurs. Le Conseil du Trésor s'est

B-17 Dans une affaire semblable, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée à l'exclusion de trois personnes que l'employeur se proposait de désigner comme ses représentants à divers paliers de la procédure applicable aux griefs. La Commission a une fois de plus tranché en faveur de l'employeur, déclarant que lorsque celui-ci établit qu'il a effectivement attribué aux personnes en question le pouvoir de recevoir et de trancher les griefs, et qu'il leur a délégué l'autorité nécessaire pour rendre en son nom des décisions exécutoires, la désignation devient "automatique": la Commission, en l'absence de preuve de mauvaise foi, doit trancher le litige en faveur de l'employeur.

B-18 L'Alliance, dans une autre affaire, a affirmé qu'elle n'était pas persuadée que la désignation d'une certaine personne fût nécessaire. En outre, — et c'est là le point le plus important —, elle a allégué que la désignation de la personne en question aurait pour effet de créer plus de quatre paliers dans la procédure de règlement des griefs. L'affaire était en instance à la fin de l'année.

CHOIX DU MODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-19 Avant que les négociations puissent commencer au nom d'une unité quelconque, l'agent négociateur accrédité doit faire savoir à la Commission lequel des deux modes possibles de règlement des différends s'appliquera. Le mode choisi, qui est enregistré par la Commission, demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit et les rondes subséquentes, à moins que l'agent négociateur modifie son choix avant le début d'une nouvelle ronde. À la fin de l'année, 88 unités avaient opté pour la conciliation avec droit de grève (tableau 6) et 73, pour l'arbitrage (tableau 7).

B-20 L'Institut professionnel de la Fonction publique, accrédité l'an dernier pour représenter les fonctionnaires du Conseil du Trésor faisant partie du groupe Vérification, et l'Association des administrateurs des finances de la Fonction publique, accréditée pendant l'année à titre d'agent négociateur des fonctionnaires du Conseil du Trésor membres du groupe Gestion des finances, ont demandé que soit enregistré le mode de règlement des différends qu'ils avaient choisi. Le tableau suivant montre que des changements ont également été enregistrés au cours de l'année à la demande des agents négociateurs de neuf autres unités de négociation.

portant sur huit unités de négociation. Bien que les agents négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacement, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans 14 cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités de 25 personnes. Quatre de ces nominations ont été révoquées au cours de l'année, après que les parties se furent mises d'accord, avant l'enquête, sur la désignation de neuf personnes. Un examinateur a produit trois rapports après avoir enquêté sur les fonctions et responsabilités de trois personnes. L'une de ces affaires a été entendue par la Commission, qui n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année; des audiences devaient avoir lieu au début du prochain exercice concernant les deux autres affaires.

B-15 C'est la Cour d'appel fédérale, il y a quelques années, qui a établi le rôle que doit jouer la Commission lorsque les agents négociateurs s'opposent à la désignation de personnes agissant pour le compte d'employeurs dans le cadre de la procédure applicable aux griefs. Cette année, la Commission a enregistré une augmentation soudaine de telles objections, dont 65 lui ont été renvoyées pour être tranchées. Cinquante-trois de ces affaires ont été réglées à l'audience, ou avant même la tenue d'une audience, après que les parties — le Conseil du Trésor, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada — eurent retiré leurs propositions ou objections.

B-16 Dans deux affaires, les parties ont demandé à la Commission de trancher le litige à partir de leurs observations écrites et sans audience. Dans une affaire, le Conseil du Trésor avait proposé l'exclusion de huit employés et l'Alliance s'y était opposée. La Commission, s'appuyant sur un jugement de la Cour fédérale (*La Reine du Chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada* [1984] 2 C.F. 998) (174-2-361), a confirmé que des qu'une objection était soulevée, elle avait le devoir de déterminer si l'employeur avait attribué au fonctionnaire dont il proposait l'exclusion la tâche d'entendre les griefs aux termes de la Loi. Dès que la Commission a conclu que tel est le cas, elle doit immédiatement trancher en faveur de l'employeur. En l'occurrence, la Commission était convaincue que l'employeur avait désigné chacun des fonctionnaires pour le représenter dans la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, les huit fonctionnaires ont été exclus de leurs unités de négociation respectives.

B-11 Dans l'une des demandes reçues cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a prié la Commission de décider si certains fonctionnaires reclassifiés dans l'unité de négociation Services d'imprimerie représentée par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada devraient faire partie des unités Commis aux écritures et aux règlements, Manoeuvres et hommes de métier ou Services divers. Au début de l'audience, qui a eu lieu à la fin de l'année, le Conseil s'est vu accorder plus de temps pour préparer l'exposé de sa position et l'affaire a été reportée au début du prochain exercice.

B-12 L'autre demande, présentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, devait également être étudiée à une audience prévue pour le début du prochain exercice. La Commission devra déterminer à quelle unité doivent appartenir certains fonctionnaires membres du groupe Commerce qui ont été reclassifiés dans l'unité de négociation Affaires extérieures représentée par l'Association professionnelle des agents du Service extérieur.

DESIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-13 L'article 2 de la Loi dit qu'une personne "occupant un poste de direction ou de confiance" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres fonctionnaires. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus à titre de titulaires d'un poste de direction ou de confiance. Le tableau 5 renferme des données analogues pour les personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-14 En général, les listes de mise à jour rendent compte des remplacements et changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 728 de ces listes à l'égard de 57 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 20 autres,

Kingston, était reportée de l'année précédente. La Commission a ordonné la tenue, sur place, d'un scrutin de représentation concernant cette demande. Après avoir examiné les résultats du scrutin, elle a jugé que la majorité des employés ne voulaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Elle a donc révoqué son accréditation.

B-7 Deux des trois demandes reçues cette année ont été présentées par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, après que l'employeur eut fermé les garderies des BFC de Kingston et d'Uplands. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui avait été accréditée pour représenter les employés faisant partie de la catégorie Technique aux deux garderies, n'a pas contesté les demandes. La Commission a révoqué l'accréditation dans les deux cas.

B-8 L'autre demande émanait d'un employé du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui était membre de la catégorie Soutien administratif à la BFC de Chilliwaak. La Commission, après avoir examiné la preuve, dont les résultats d'un scrutin de représentation, a jugé que les employés de l'unité de négociation ne souhaitaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et elle a révoqué son accréditation.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-9 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer à quelle unité de négociation appartient un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires. La Commission a étudié trois demandes de ce genre au cours de l'année. L'une d'entre elles était reportée de l'année précédente.

B-10 La demande reportée avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. À l'issue d'une audience, la Commission a jugé que les fonctions des employés désignés comme inspecteurs des produits de consommation au sein de l'unité de négociation Inspection des produits primaires avaient évolué au fil des ans de telle façon que ces employés répondaient aujourd'hui à la définition du groupe Administration des programmes. Elle a donc conclu que ceux-ci devaient être inclus dans l'unité de négociation Administration des programmes.

discriminatoire et préjudiciable de la part de l'Alliance, pas plus qu'il n'a fait d'allégation de cette nature.

B-4 Dans l'une des demandes présentées cette année, l'Association des administrateurs des finances de la Fonction publique a cherché à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur représentant les fonctionnaires membres du groupe Gestion des finances. Comme d'habitude lorsqu'elle est saisie d'une demande de ce genre, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Les résultats d'un scrutin postal ont révélé que les fonctionnaires souhaitaient être représentés par l'Association et la Commission a donc délivré le certificat d'accréditation demandé.

B-5 Dans l'autre demande, l'*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)* a demandé à être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité composée de "tout le personnel des ondes, notamment les annonceurs, les annonceurs-opérateurs et les reporters, employé par le Réseau des Forces canadiennes du ministère de la Défense nationale dont les fonctions n'incluent pas la gestion ni la direction et qui n'est pas embauché sur place". Le Conseil du Trésor, désigné comme l'employeur, a répondu qu'à son avis les personnes visées par la demande n'étaient pas des fonctionnaires aux fins de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Subséquemment, la requérante a déposé une plainte contre le Conseil du Trésor et le ministère de la Défense nationale. En réponse, l'avocat des défendeurs a répété que les personnes mentionnées dans la plainte n'étaient pas des fonctionnaires au sens de la Loi. À la suite de ces deux procédures, l'employeur a soulevé une exception déclinatoire, alléguant que la Commission n'avait pas compétence pour entendre les affaires. À l'audience qu'elle a tenue sur cette unique question de compétence, la Commission a conclu que, puisque toutes les personnes visées travaillaient exclusivement dans les stations du Réseau des Forces canadiennes en Europe, la Loi ne s'appliquait à aucune d'entre elles. La Commission n'était donc pas habilitée à examiner la demande d'accréditation ni la plainte.

RÉVOCATION D'ACCREDITATION

B-6 Pendant l'année, la Commission a étudié quatre demandes de révocation d'accréditation, dont l'une, qui avait été présentée par un employé du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie de la catégorie Soutien administratif à la BFC de



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DÉMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu deux demandes d'accréditation, qui se sont ajoutées aux trois qui avaient été reportées de l'année précédente.

B-2 Dans deux des affaires reportées, l'Union des employés-e-s de service, section locale 800 de la FTQ, demandait à représenter les préposés au nettoyage et à l'entretien ainsi que les préposés au stationnement de l'aéroport de Mirabel. Une audience a eu lieu au début de l'année pour déterminer si ces employés étaient au service de *Service Starr Building Cleaning Inc.*, de Service d'entretien le Patriarche Ltée, ou du Conseil du Trésor. La requérante, bien qu'elle ait été notifiée par écrit de la tenue de l'audience et qu'on lui ait de plus donné instruction d'y comparaître ou d'y déléguer un représentant, ne s'y est pas présentée. Dans les circonstances, la Commission a rejeté les deux demandes.

B-3 Dans l'autre affaire reportée, le Syndicat des agents de correction fédéraux du Québec a demandé à être accrédité pour représenter une unité de négociation composée de certains fonctionnaires membres du groupe Services correctionnels et travaillant dans les établissements du Québec. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de tous les fonctionnaires du Canada faisant partie de l'unité de négociation de ce groupe. Dans sa décision de rejeter la demande, la Commission a conclu que les membres québécois de l'Alliance étaient peut-être insatisfaits de leur syndicat, mais qu'il ne s'agissait pas là d'un motif suffisant pour justifier le franchissement d'une unité de négociation. De plus, le requérant n'a produit aucune preuve comme quoi les syndiqués de la région du Québec faisaient l'objet d'un traitement

A-11 La page vii du présent rapport fait état de la composition de la Commission au 31 mars 1990. Comme il y est indiqué, le vice-président J.-M. Cantin, c.r., a pris sa retraite au début de mars. Il n'y a eu aucun autre changement parmi les membres à temps plein ou à temps partiel au cours de l'année. La Commission, après avoir consulté les agents négociateurs et les employeurs, a renouvelé le mandat des membres des groupes d'arbitrage ou en a nommé de nouveaux.

A-12 Au cours de l'année, M. Norman Bernstein a été nommé directeur des Services de médiation de la Commission; il remplace M. Ken Strike, qui a pris a retraite. M. Bernstein a oeuvré pendant 20 ans dans le domaine des relations de travail. Pendant la période où il exerce la profession d'enseignant du niveau secondaire, il travaille pour l'Association des enseignants de Montréal à titre bénévole puis à plein temps. Il devient adjoint exécutif de l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et participe aux négociations au nom de cette association. De 1975 à 1980, il est membre du Conseil canadien des relations du travail. En 1980, il s'établit à son compte à titre de médiateur et d'arbitre. Par la suite, il travaille régulièrement pour la Commission des relations de travail en éducation de l'Ontario et est chargé de certaines tâches par la Commission des griefs de la fonction publique de l'Ontario, dont il est membre, et par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

A-7 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, a comme tâche principale d'effectuer des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail à l'égard des unités d'employés auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais aussi dans le cas de groupes exclus de ce régime. Dans la planification de ses travaux d'enquête, le Bureau bénéficie des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-8 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Le Conseil offre aux parties un point de rencontre où elles peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-9 Au 31 mars 1990, quelque 208 500 employés répartis dans 161 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le Secréariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de négociation de l'administration centrale, les 83 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 3 000 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte environ 2 000.

A-10 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 78 unités représentant quelque 163 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 37 unités représentant quelque 24 500 employés. Les 46 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficient pas de la négociation collective mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

Commission a été saisie de cinq demandes d'arbitrage. À la fin de l'année, elle avait rendu deux décisions arbitrales. Les procédures entamées dans le cas de deux autres demandes ont pris fin quand les parties se sont entendues sur une convention collective. La Commission se préparait à entendre la dernière demande à la fin de l'année.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi), la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon et la Loi sur les écoles du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la Partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé.

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance, la désignation des employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la Partie II du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-6 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Grâce au système de mise au rôle des affaires qui a été instauré il y a près de deux ans, la Commission a réussi à éliminer l'important arriéré des griefs renvoyés à l'arbitrage. En 1989-1990, la Commission a reçu le plus grand nombre de griefs en cinq ans, mais c'est également au cours de cette année-là qu'elle en a tranché le plus. Elle entend maintenant les renvois à l'arbitrage dans un délai de quelque deux mois et elle est en mesure de fixer la date des audiences beaucoup plus tôt si les parties en font la demande ou si elle le juge à propos compte tenu de la nature de l'affaire.

A-2 Dans le domaine de la négociation collective, le protocole d'accord signé par le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 5 mars 1989 a été ratifié par 24 des 27 groupes qui ont participé aux négociations concertées. Des bureaux de conciliation ont été établis dans le cas des trois groupes qui se trouvaient encore dans une impasse, c'est-à-dire les groupes Programmes de bien-être social, Équipes de navire et Services hospitaliers. Après que les bureaux de conciliation eurent présenté leur rapport, la Commission a chargé des médiateurs d'aider les parties à régler leurs différends, et une entente a été conclue dans le cas du groupe Programmes de bien-être social. Toutefois, le différend opposant le Conseil du Trésor et les groupes Équipes de navire et Services hospitaliers a débouché sur une grève légale. Le gouvernement a adopté une loi ordonnant le retour au travail des fonctionnaires et prévoyant l'établissement de bureaux de conciliation qui rendraient une décision exécutoire à l'égard des questions énumérées dans leurs mandats. Les rapports de ces bureaux ont été rendus publics le 4 avril 1990 dans le cas du groupe Équipes de navire et le 23 avril 1990 dans le cas du groupe Services hospitaliers.

A-3 La conciliation et l'arbitrage sont les deux modes de règlement des différends entre lesquels les agents négociateurs peuvent choisir en cas d'impasse dans les négociations. Pendant l'année écoulée, la

Programmes à l'intention des parties à la négociation	59
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus	60
Renseignements sur la Fonction publique et sur la rémunération	61
Le monde de la rémunération	63

APPENDICE (TABLEAUX)

28	Médiation
29	Nominations spéciales
30	Les plaintes et leur règlement
30	Examens
31	Négociation concertée
<hr/>	
33	F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS
<hr/>	
39	G. DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS
39	Questions de statut et de compétence
39	Questions de preuve et de procédure
41	Mesures disciplinaires
42	Interprétation et application des conventions
43	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi
46	
<hr/>	
49	H. DÉCISIONS ARBITRALES
<hr/>	
51	I. MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION
<hr/>	
53	J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES
<hr/>	
55	K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
55	Renvois fondés sur l'article 129
55	Affaires fondées sur l'article 133
<hr/>	
57	L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
57	Introduction
57	Consultation des parties à la négociation

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission	2
Personnel	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	5
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
Révocation d'accréditation	6
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	7
Designation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance	8
Choix du mode de règlement des différends	10
Fonctionnaires désignés en vertu de l'article 78 de la Loi	12
Déclaration des droits du successeur	14
Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi	15
Demandes de révision des décisions de la Commission	17
Demandes de prolongation de délai	17
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi	18
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	21
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	25
E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	27
Conciliation	27
Bureaux de conciliation	27

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1990

Président: Ian Deans

Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.
[a pris sa retraite en mars 1990]

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault,
D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbou, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Joliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r.,
L.D. Russell, C. Turnel, J.M.P. Weiler

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb,
M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardsiaff, G.P. Kritisch,
J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn,
W.A. Smith, S. Thibautaudan

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, G. Levine,
M. Littlewood, M. Lyons, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan,
S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale,
J.E. Wolfgang

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Secrétaire-greffier: G.E. Plant
Directeur des services de médiation: N. Bernstein
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
Secrétaire général: D. Davidge

Monsieur Donald Mazankowski
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Vingt-troisième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1989 au 31 mars 1990 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

PRÉSIDENT



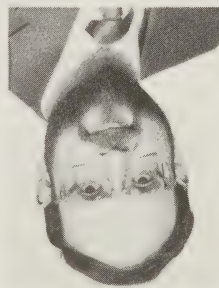
Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT

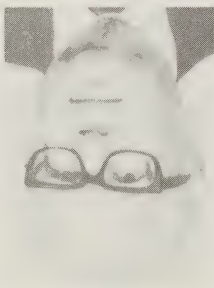


J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown



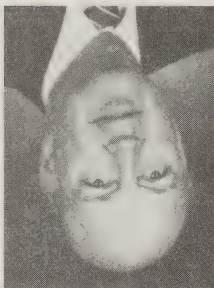
M.-M. Galipeau



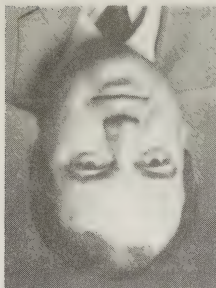
J. Galipeault



D. Kwanick



T. O. Lowden



R. C. Young

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1990

N° de cat. SR1-1990

ISBN 0-662-57896-1

1989-1990

VINGT-TROISIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1989-1990

VINGT-TROISIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CAI
CS 25
ASS

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-FOURTH
ANNUAL
REPORT**

1990-91

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-FOURTH
ANNUAL
REPORT**

1990-91



©Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. SR1-1991

ISBN 0-662-55479-5

CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

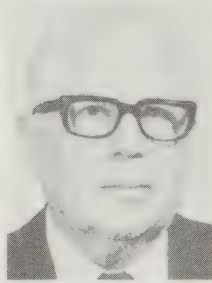


L.M. Tenace

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

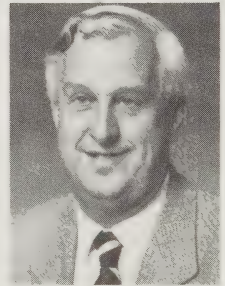
BOARD MEMBERS



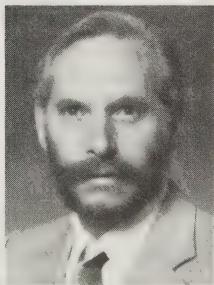
T. W. Brown



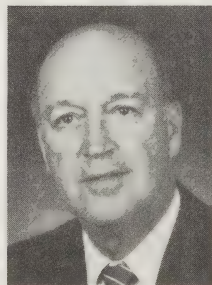
M.-M. Galipeau



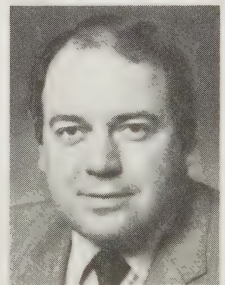
J. Galipeault



D. Kwaynick



T. O. Lowden



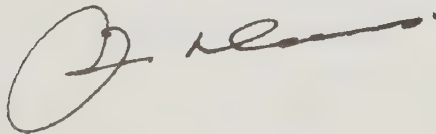
R. C. Young

The Right Honourable Joe Clark, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for
Canada and Minister Responsible for
Constitutional Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-Fourth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 1990 to 31 March 1991, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a series of connected loops and a final horizontal stroke.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1991

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: L.M. Tenace

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick,
T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Jolliffe,
W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, Q.C.,
L.D. Russell, C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark,
W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch,
J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outerbridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn,
W.A. Smith, S. Thibault

Representative of the Interests of Employees: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good,
W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kieswetter, R.C. Lévesque,
G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum,
K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer,
J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	N. Bernstein
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Executive Director:</i>	J.T. Cunningham
----------------------------	-----------------

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	1
Personnel	3
 B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	 5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Revocation of Certification	6
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	8
Choice of Dispute Resolution Process	9
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act	10
Proceedings under Section 21 of the Act	12
Requests for Review of Board Decisions	12
Applications for Extension of Time	13
Complaints under Section 23 of the Act	13
Application for Consent to Prosecute under Section 104 of the Act	14
 C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	 15
 D. ARBITRATION PROCEEDINGS	 19
 E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	 21
Conciliation	21

	PAGE
Conciliation Boards	21
Mediation	22
Special Appointments	22
Examinations	22
F. BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	25
G. ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST	29
Questions of Status and Jurisdiction	29
Questions of Procedure and Evidence	31
Disciplinary Action	32
Interpretation and Application of Agreements	33
Reference under Section 99 of the Act	35
H. ARBITRAL AWARDS	37
I. TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	39
General	39
Issues within the Scope of Bargaining	40
Issues not within the Scope of Bargaining	41
J. COURT DECISIONS OF INTEREST	43
K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE	47
Proceedings under Section 129	47
Proceedings under Section 133	48

	PAGE
L. PAY RESEARCH BUREAU	49
Introduction	49
Consultation with the Parties to Bargaining	49
Program for the Parties to Bargaining	51
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes	52
Public Service Information and Compensation Information Services	53
The Compensation Community	53
APPENDIX (TABLES)	55



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most significant development during the year was in the area of collective bargaining. In this round of negotiations, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada themselves developed a process to expedite the difficult and lengthy issue of safety and security designations. The arrangement (described more fully in B-20) depended on the complete cooperation of both sides and was in fact successfully implemented.

A-2 In the area of arbitration, a new procedure was introduced in the last half of the year with a view to providing the parties with greater input in the selection of persons representative of their interests in any particular arbitration case and to contain delays within reasonable limits. The new system, described under Arbitration Proceedings, affects both the employees under this Act and those under the parliamentary legislation.

A-3 Of note, as well, was a Conference on Staff Relations in the Federal Public Service organized by the Board in May 1990. The program covered current issues affecting the Board and the employers and bargaining agents under its jurisdiction as well as alternative methods of improving relations and resolving disputes that arise between rounds of collective bargaining. In view of the positive response of the participants to this initiative, it is anticipated that other conferences and workshops will be organized to deal with subjects of mutual interest.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-4 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act (the Act) and the Parliamentary Employment and Staff Relations Act. In addition it

is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-5 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the most cases are grievances referred to adjudication that concern the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-6 The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-7 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, primarily conducts research and carries out surveys on the rates of pay, benefits and conditions of employment of Public Service employees covered by the system of collective bargaining established by the Act. The Bureau also engages in similar activities for groups excluded from that system. In planning its survey programs, the Bureau receives advice from the Advisory Committee on Pay Research, a body made up of representatives of the employers and bargaining agents within the purview of the Act.

A-8 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-9 At 31 March 1991, some 209,467 employees in 160 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration, while there are 11 separate employers for the remaining 82 units (see Table 1). The two largest of these separate employers are the National Research Council, with about 3,000 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,000.

A-10 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 76 units representing some 162,919 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 37 units representing some 25,415 employees. The remaining 47 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition, several thousand public servants who are not subject to collective bargaining are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-11 In November 1990, Louis M. Tenace was appointed Vice-Chairman of the Board to replace Jean-Maurice Cantin, Q.C., who had retired earlier in the year. A graduate of the University of Ottawa and Queen's University, Mr. Tenace was from 1961 to 1970 Head of the History Department with the Stormont, Dundas and Glengarry County Board of Education and also held various positions with the Cornwall Branch of the Franco-Ontarian Secondary School Teachers' Federation, including those of president and chief negotiator. Between 1970 and 1978 he worked in personnel and labour relations with the Treasury Board Secretariat, the Department of Transport, the Department of National Defence, and the Department of Industry, Trade and Commerce. From 1978 to 1984 he held the position of Superintendent of Personnel with the Ottawa Board of Education. In 1985, Mr. Tenace was appointed Deputy Secretary of the Staff Relations Branch at the Treasury Board Secretariat, the position he held prior to his appointment at the Public Service Staff Relations Board.

A-12 Thomas W. Brown, a full-time member of the Board, was re-appointed for a five-year term. There were no other changes in full-time or part-time membership during the year.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 Four applications for certification were filed during the year and a case decided in the previous year was referred back to the Board by the Federal Court of Appeal. In this case, the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) had requested certification as bargaining agent for a unit of on-air broadcasting employees of the Canadian Forces Network of the Department of National Defence in Europe. In its previous decision, the Board had found that since the individuals were working exclusively in Europe, the Act did not apply to them. The Federal Court referred the matter back to the Board "for redetermination on the basis that the exclusion in paragraph (b) [of section 2 of the Act] can only apply to persons hired outside Canada to perform work outside Canada." After a hearing this year, the Board found that there had been seven employees in the unit at the time the application was filed. The Board directed the employer to post notices of the application to employees. A further decision was pending at year end.

B-2 In one of the applications submitted during the year, the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT), a newly formed organization, sought to displace the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East as the bargaining agent for all employees of the employer, other than chargehands, in the ship repair group in the operational category on the east coast. As this was the first time the applicant had appeared before the Board, it was required to establish its status as an employee organization within the meaning set out in the Act. Following a hearing, the Board found that there were numerous defects in the constitution of the applicant. Even though each defect alone, or even several combined, might not have

defeated an application for certification, the defects taken together did so. Accordingly, the application was dismissed.

B-3 The Canadian Union of Professional and Technical Employees filed an application on behalf of members in the social sciences support group employed by the Canadian Advisory Council on the Status of Women. These employees, formerly represented by the applicant, had been reclassified into a category where no bargaining agent was certified. After the application had been processed in accordance with the PSSRB Regulations and Rules of Procedure, the Board certified the applicant as bargaining agent for the employees concerned.

B-4 The two remaining applications received were in process at year end. One, submitted by the Professional Institute of the Public Service of Canada, sought to displace the Public Service Alliance as the bargaining agent representing the professional engineers employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The other application was filed by the Canadian Military Colleges Faculty Association. It sought bargaining rights for university teachers employed at the military colleges, who had not previously been represented by a union.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-5 The Board had before it this year three applications for revocation of certification. One, submitted by the employer, the Communications Security Establishment, affected employees in the administrative support category who had been reclassified to another occupational group. Some of the affected employees in the group operated a variety of teletype and associated equipment in dealing with messages, and performed related clerical processes; they were supervised in their tasks by other affected employees in the group. The bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, did not contest the application, as there were no longer any employees in the bargaining unit. Accordingly, the Board revoked the certification in question.

B-6 One application was filed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, and concerned a unit of its employees in the operational category at the Canadian Forces Base Mont-Apica, Quebec, for whom the Public Service Alliance of Canada had been certified as the bargaining agent. The employer explained that the station had been closed and there were no longer any employees in the

unit. The bargaining agent did not contest the application. Accordingly, the Board revoked the Alliance's certification.

B-7 The remaining application was submitted by a member of the operational category bargaining unit employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at Canadian Forces Base Comox, B.C. The application was dismissed, since the Board found that it was not satisfied, on the evidence, that a majority of the employees in the unit no longer wished to be represented by the bargaining agent.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-8 Under section 34 of the Act, an employer or an employee organization may apply to the Board for a determination of the bargaining unit to which any employee or class of employees belongs. The Board had three such applications before it this year, one of which was filed during the year and was scheduled to be heard in the next year. Two cases had been carried over from the previous year.

B-9 In one of the cases carried into the year, the Professional Institute of the Public Service of Canada asked the Board to determine whether certain employees of the Department of External Affairs were or were not included in the commerce bargaining unit for which the Institute was the certified bargaining agent. These employees had been reclassified by the employer and transferred to the foreign service group bargaining unit represented by the Professional Association of Foreign Service Officers. Accordingly, the employer had remitted the dues checked off from these employees to PAFSO, pursuant to a collective agreement between PAFSO and Treasury Board. At the hearing, the representative of the Professional Institute stated that he was not calling any witnesses and that he would introduce only written documentary evidence. The Board found that the Institute had the burden of supplying proof and it had failed to do so. In the absence of evidence as to the duties performed by the employees, the Board dismissed the application.

B-10 In the other case carried over, the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that the Alliance should continue to represent certain employees who had been reclassified into the printing operations bargaining unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada. Early in the hearing, which took place over nine days, representatives

of both the employer and the Council discontinued their active participation in the proceedings. The Board found that the employees concerned continued to share a community of interest with other employees in the bargaining units represented by the Alliance, which could therefore continue to represent them.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-11 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. The employer subsequently submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-12 An updating list generally reflects replacements, changes in organization, or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 826 such lists, affecting 55 bargaining units, while the separate employers filed 16 lists, affecting eight bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to names on replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion.

B-13 Four reports were prepared this year after examiners had inquired into the duties and responsibilities of five persons. One of the four cases was heard by the Board and a decision was pending at year end. Proceedings in the three remaining cases were terminated without hearing after the bargaining agent had withdrawn objections or the employer had withdrawn proposals.

B-14 Three cases were brought forward from the previous year. In one case the bargaining agent withdrew its objection to the proposed exclusion. Decisions were issued in the other two cases. One of the decisions concerned employees in the programme administration group who were chiefs of passenger operations at the Pearson International Airport. The Board decided that these employees held positions that are primarily of a technical nature. The evidence on the degree of their participation in a "management team" was

inconclusive and the Board was not satisfied that a conflict of interest existed. In the other case, the Board decided that a nurse should be designated as a person employed in a managerial or confidential capacity because she was employed in a position confidential to a person excluded under paragraph c(ii) of the definition in section 2 of the Act.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-15 Before negotiations can begin on behalf of any bargaining unit, the certified bargaining agent must inform the Board which of the two processes it has selected for the resolution of bargaining disputes. The process is recorded by the Board and remains in effect for the ensuing set of negotiations and thereafter unless it is altered prior to a new round of negotiations. Table 6 shows the 80 bargaining units that at year end had specified the conciliation board route with the strike option and Table 7 shows the 79 that had specified arbitration. The following table shows the alterations recorded during the year at the requests of the Professional Institute of the Public Service of Canada and of the Public Service Alliance of Canada for 11 bargaining units.

DISPUTE PROCESS RECORDED				
Bargaining Agent	Employer	Bargaining Unit	Process Specified*	
			From	To
PIPSC	TB	Commerce	A	C
PIPSC	TB	Meteorology	A	C
PIPSC	TB	Psychology	C	A
PIPSC	NRC	Library Science Group	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB St-Jean	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Montreal	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Gagetown	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Toronto	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Toronto	C	A
PSAC	SNPF	Operational Category, CFB Bagotville	C	A
PSAC	SNPF	Administrative Support Category, CFB Bagotville	C	A

* A: Arbitration
C: Conciliation board

B-16 To facilitate its choice of process, a bargaining agent may request the Board, pursuant to subsection 37(2) of the Act, to ask the employer for a statement of the employees in a bargaining unit whom it considers to be designated within the meaning of section 78 of the Act. This statement is not subject to challenge. No such request was received during the year.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-17 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under the Act from participating in a strike. Where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, the Act provides that no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties to collective bargaining have agreed upon which employees in the bargaining unit are to be designated. If there is an objection by the bargaining agent, the Board makes the determination.

B-18 During the year under review, the Board had before it 29 statements for the designation of employees in 31 bargaining units, one statement being carried over from the previous year. At year end, the Board had issued notices to designated employees in the following 16 groups for whom the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent:

- Computer Systems Administration
- Physical Sciences
- Defence Scientific Service
- Pharmacy
- Forestry
- Dentistry
- Scientific Regulation
- Home Economics
- Occupational and Physical Therapy
- Social Work
- Veterinary Science
- Scientific Research
- Biological Sciences
- Agriculture
- Nursing
- Meteorology

Three other such proceedings were terminated after collective agreements were signed by the parties.

B-19 Ten proceedings were still outstanding at year end:

- the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East with respect to employees in ship repair (East);
- the Professional Institute of the Public Service of Canada with respect to employees in engineering and land survey;
- the Canadian Air Traffic Control Association with respect to employees in air traffic control; and
- the Public Service Alliance of Canada with respect to designated employees in printing operations (supervisory); photography; drafting and illustration; primary products inspection; office equipment; heating, power and stationary plant operation (supervisory and non-supervisory); and general labour and trades (supervisory and non-supervisory).

B-20 In this round of negotiations, the Public Service Alliance of Canada and Treasury Board themselves set up a process to determine the difficult and time-consuming issue of designated employees. In brief, they agreed on a timetable for agreeing on the number of employees to be designated in over 30 bargaining units comprising some 150,000 employees. In the event of an impasse they further agreed to establish review panels that would resolve the outstanding issues. This arrangement, which depended upon the complete cooperation and agreement of the parties, was successful. In only one instance did a review panel have to be established by the parties, who agreed to be bound by its decision.

B-21 To conform to the legislation, the Public Service Alliance of Canada gave Treasury Board timely notice to bargain for each of the bargaining units concerned. A decision of the Board then set out that the employees had been designated, not by determination of the Board, but by agreement of the parties. The Board directed the employer to file a list of names and addresses within a specified period. This was the position at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 21 OF THE ACT

B-22 Section 21 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board," provides the Board with "residual powers." This section is used to consider allegations of noncompliance with sections of the Act that impose obligations on the parties that are basic to the purposes of the Act, but for which the Act provides no specific remedial procedure. Ten such cases were carried into the year. Of these, six were withdrawn, and three were dismissed following hearings. The remaining case was in abeyance at year end, pending a judgment of the Supreme Court.

B-23 Of the 12 cases received this year, two were resolved by the parties and three others withdrawn. In one other case the relief sought was granted by the employer and the proceeding terminated. Two decisions were issued following hearings. Four cases were in process at year end. Cases heard and dismissed by the Board concerned:

- an application for the establishment of a new occupational category referred to as "linguistic transfer" affecting employees in the translation bargaining unit;
- the starting date for the implementation period of a collective agreement made pursuant to the Government Services Resumption Act;
- alleged changes in working conditions made by the employer after notice to bargain had been given. These were changes in the working hours of certain instructors at Transport Canada's Training Institute at Cornwall and their designation as "non-operating" employees;
- charges for parking which had not been required previously.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-24 Pursuant to section 27 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders. A case carried into the year was in abeyance, pending a proceeding before the Supreme Court of Canada. In one case, received late in the year, the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) requested the Board to review its earlier dismissal of CATT's application for certification to represent

employees in the ship repair bargaining unit on the east coast (see paragraph B-2, above). The request for review was pending at year end.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-25 Four applications for extensions of time were carried over into the year. Two of these cases were withdrawn and one other was in abeyance, pending the outcome of court proceedings in another matter. The remaining case, requesting an extension of time to present a grievance, was granted.

B-26 Eight applications were received during the year. Five were for extensions of time to present grievances; one of these was withdrawn, two were granted and two were scheduled for hearing. Two other applications requested extensions of time to refer grievances to adjudication; one was granted, the other was scheduled for hearing. Late in the year, the employer filed an application to extend the time to reply to some 450 classification grievances. The case was being processed at year end.

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-27 Section 23 of the Act requires the Board to examine and inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action. There were 16 complaints carried over from the previous year and 28 received this year.

B-28 Of the 16 cases brought forward, three were withdrawn or settled before or at hearings. Decisions were issued in 11 cases and the remaining two were in abeyance, pending another proceeding in the Federal Court of Appeal. Of the 28 complaints received this year, nine were withdrawn or settled at or before hearings and decisions issued in four cases. At year end, 12 cases were scheduled for hearing, two others were in process and one case was held pending confirmation of a settlement.

B-29 Complaints heard and dismissed by the Board included:

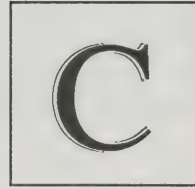
- alleged discrimination by the employer because of an employee's involvement in union activities;
- allegations by the bargaining agent that certain persons had consented to enter or had entered into negotiations with someone other than a representative of the bargaining agent with respect to disciplinary grievances of bargaining unit members;
- alleged lack of fair representation by the bargaining agent;
- failure to implement an adjudicator's decision.

One other complaint was dismissed at the hearing when the representative of the complainant refused to proceed without a court reporter and transcription of the hearing.

B-30 Two complaints heard and upheld, or partly upheld, by Board decisions related to failure of the employer to reply to grievances within the time limits.

APPLICATION FOR CONSENT TO PROSECUTE UNDER SECTION 104 OF THE ACT

B-31 An application by a bargaining agent for a declaration that a strike was or would be lawful was withdrawn before the scheduled hearing took place.



ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes." These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration." That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes," which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1986 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 1,296 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraph 92(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also, in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 415 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 14 grievances referred under section 99 of the Act. This section provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 The number of grievances referred to adjudication continued to increase significantly. During this year 1,725 cases were received, nearly 60% more than in the previous year, when a higher number had been received than in any of the seven previous years. The increase this year was mainly the result of large groups of individual grievances concerning identical issues, such as statement of duties, denial of sick leave coupled with half-day suspensions, alleged strike actions, direct deposit of pay cheques into banks, overtime and job security, and professional registration fees. Table 9 shows the number of cases brought forward and received from 1986 to 1991.

C-7 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. It is, however, often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Jasper
British Columbia:	Abbotsford; Chilliwack; Nelson; Prince George; Prince Rupert; Vancouver; Victoria; Williams Lake
Manitoba:	Brandon; Thompson; Winnipeg
New Brunswick:	Moncton; Saint John
Newfoundland:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville; Wabush
Nova Scotia:	Amherst; Halifax; Sydney

Ontario:	Barrie; Brampton; Cornwall; Kingston; London; Pembroke; Pt. Colbourne; Sarnia; Toronto; Windsor
Quebec:	Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Granby; Laval; Mirabel; Montreal; Quebec; St. Jean-sur-Richelieu; Sept-Îles; Sherbrooke; Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Swift Current



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between the parties in their negotiations for a collective agreement. One option is the referral of the outstanding issues to a conciliation board, with the right to strike. The other option is referral to binding arbitration. The choice must be made before notice to bargain is given. At the end of the year under review, the arbitration option had been selected for 79 bargaining units covering 18,000 employees.

D-2 To provide a more efficient and effective arbitration system, and after considering representations by various employers and bargaining agents, the parties were advised early in the year that a new streamlined procedure was being introduced. It was designed to keep delay in the process to a reasonable limit and to provide the parties with a greater input in the selection of the persons representing their interests in arbitration proceedings. The procedure operates as follows.

D-3 Within five days of receipt of a request for arbitration, the parties are advised of the dates fixed for the hearing. This date will normally be about eight weeks after receipt of the request. Each party then has 10 days in which to inform the Board of the person on the relevant panel whom it wishes to represent its interests. The Board then usually selects that person, who thereupon becomes a member of the Board for the period of the arbitration proceeding. The Act provides that the presiding member of an arbitration division is the member of the Board assigned to that division rather than a member selected from the two panels established under the legislation.

D-4 Four requests for arbitration were filed during the year and one was carried over from the previous year (see Table 10). Three awards were issued. Two were in response to requests of the Professional Institute of the Public Service of Canada for Treasury Board employees in the meteorology and chemistry bargaining units. One was in response to a request filed by the Public Service Alliance of

Canada on behalf of education group employees of the Treasury Board. In two other cases, the Alliance acted on behalf of the employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at the National Defence Medical Centre in Ottawa, and for employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence, in the administrative and foreign service category. Hearings for these cases were cancelled during the year, following tentative settlements that were subsequently ratified by the employees.

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 22 sets of negotiations, 14 on the arbitration route and eight on the conciliation board route, were settled without recourse to third party assistance during the year under review. Eighteen of these negotiations involved separate employers.

CONCILIATION

E-2 Table 11 shows 14 requests for the appointment of a conciliator; eight involved separate employers and six involved the Treasury Board. Twelve appointments were made, five of Board staff members. Full, partial or pre-conciliation settlement was reached by the parties in 13 cases.

CONCILIATION BOARDS

E-3 Three reports were issued by conciliation boards established during the fiscal year. Two reports, dealing with the disputes involving the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board and involving the auditing and computer systems group and the administration group, did not lead to settlement. These disputes remained unresolved at the end of the fiscal year. A report dealing with a dispute involving the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council and Treasury Board and concerning the ship repair group on the west coast helped the parties in concluding an agreement.

E-4 Settlement was reached with the assistance of a conciliation board in a dispute between the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board and involving the patent examiners group.

E-5 Of the 19 reports carried over into next year, 18 were in respect of the bargaining units involved in coalition bargaining between the

Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board. The other report involved a dispute between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board and affected the physical sciences group. Conciliation boards were established in all of these disputes, but, the conciliation process had not been completed by the end of the fiscal year.

MEDIATION

E-6 No appointments of mediators were made during the fiscal year.

SPECIAL APPOINTMENTS

E-7 In 1989, a conciliation board was established pursuant to special legislation passed to solve disputes between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada for the ships crews and hospital services group. The conciliation board reported in April 1990.

E-8 The office of mediation services was more active during the year in facilitating agreement between the parties in complaints and grievances brought to adjudication under the Act. Mediation officers were involved with the parties on 25 occasions in efforts to settle complaints and grievances in over 200 individual grievances.

EXAMINATIONS

E-9 When an employer requests managerial or confidential exclusions to which the bargaining agent objects, a mediation officer is appointed as examiner. Examiners explore the possibility of agreement with the parties and in the absence of such agreement conduct an examination into the duties of the employees in question. The Board makes a determination based on the examiner's report and submissions from the parties. In this year, examiners were appointed in 12 cases, in ten of which the parties reached agreements during the examination phase. The Board made a determination in the remaining two cases.

E-10 New procedures successfully reduced the backlog of outstanding cases from over 70 at the beginning of the year to less than 30 at its close. Meanwhile, new cases were processed

expeditiously so that none were outstanding at the close of the fiscal year.

E-11 The parties are to be commended again this year for settling 59 cases with the assistance of the office of mediation.

BOARD DECISIONS OF INTEREST OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 During the year, the Board dealt with two certification applications of note. In one of these, the Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) requested the displacement of the existing bargaining agent for certain employees in the ship repair group. The existing bargaining agent maintained that CATT did not fall within the definition of "employee organization" because of certain deficiencies in its constitution. Because of these deficiencies, the Board found that members of CATT had no control or say in the bargaining of terms and conditions of employment or their preservation through grievances and complaints. Though one of the deficiencies, or even several combined, might not have been fatal to an application for certification, taken together, they were (*Canadian Association of Trades and Technicians (CATT) and Treasury Board and Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East*, Board file 146-2-292). An application by CATT to the Federal Court of Appeal to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-191-71).

F-2 A second application for certification concerned a second hearing of *ACTRA and Treasury Board, Department of National Defence* (Board Files 146-2-291 and 161-2-547), in which the applicant sought certification for air broadcasting personnel of the armed forces in Europe. The Board had initially determined that it was without jurisdiction to entertain the application as the personnel were "locally engaged" outside Canada and accordingly did not fall within the Act's definition of employees (see Twenty-Third Annual Report, paragraph F-6).

F-3 On judicial review (see paragraph J-3), the Federal Court of Appeal referred the matter back to the Board "for redetermination on the basis that the exclusion in [the definition] ...can only apply to persons hired outside Canada." On rehearing, the employer argued that the Board was without jurisdiction to determine who were or

were not employees and that the personnel were, in any event, "locally engaged outside Canada."

F-4 The Board found that it must be determined who were employees under the Act before it could be determined if any exclusion applied. It found that at least some of the proposed members of the bargaining unit were not locally engaged outside Canada and thus were not excluded (*Alliance of Canadian Cinema Television and Radio Artists (ACTRA) and Treasury Board (Department of National Defence)* Board Files 146-2-291 and 161-2-547). The employer has filed an application to review this decision with the Federal Court (Court File A-102-91).

F-5 Three noteworthy applications were heard under section 21 of the Act, which is relied on in considering allegations of non-compliance with other sections where the Act prescribes no specific remedy. In one matter, the bargaining agent alleged that the employer had altered a term or condition of employment after notice to bargain had been given, contrary to section 52 of the Act. The complaint arose from the implementation of a four-year-old parking policy that ended an era of free parking for the employees. The Board, in dismissing the complaint, found that the policy itself, rather than its manner of implementation, was the term or condition of employment, and therefore dismissed the application (*The Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board*, Board File 148-2-185).

F-6 In *Canadian Union of Professional and Technical Employees and Treasury Board and Public Service Alliance of Canada* (Board File 148-2-171), the applicant requested the establishment of a new occupational category to permit the severance of the translation group from the administrative and foreign service category. The applicant maintained that because of its situation in the latter category its members lagged behind those in other "quasi-professional" groups in their collectively bargained benefits. The Board found no evidence to support the applicant's contention and agreed with the intervener that the establishment of a new occupational category is not the appropriate response to failure at the bargaining table.

F-7 A third application under section 21 dealt with the effective date of a binding conciliation board report made under the Government Services Resumption Act S.C. 1989, c. 24. A collective agreement, based upon the terms and conditions voluntarily agreed to by the parties and those in the binding conciliation board report, was

formally executed some 40 days after the conciliation board report had been issued. The bargaining agent contended that the report constituted a collective agreement and thus its provisions, notably its pay provisions, should have been implemented within 90 days of the issuance of the report, in accordance with paragraph 57(1)(b) of the Public Service Staff Relations Act.

F-8 The Board concluded that it was clear that the conciliation board had envisaged the formal execution of a collective agreement following the issuance of its report on 20 April 1990. The Board also concluded that the parties had intended to consider the document executed some 40 days after the issuance of the conciliation board report to be the legally binding collective agreement. Thus, it was the act of entering into a collective agreement at the later date that triggered the operation of paragraph 57(1)(b), which requires implementation of the agreement within 90 days (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Board File 148-2-182).

F-9 A final matter of interest concerned the Board's policy regarding the transcribing of proceedings before it. The complainant had requested the use of a court stenographer, arguing that his representative was not a lawyer and would thus have difficulty in taking notes while presenting the case. The Board reiterated its policy that no court reporter or recording device would be permitted at the hearing, in the absence of compelling reasons. The Board's position is that an informal atmosphere, without microphones and recording devices, with their potential to intimidate and delay, is the most conducive to finding solutions to labour relations problems. The Board concluded that the reasons put forward by the applicant did not constitute compelling reasons for the Board to depart from its practice (*H. Bannister and J. Nolan*, Board File 161-2-574).



ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 In *Coles et al.* (Board Files 166-2-19395 and 19404), the grievors were casual workers employed for less than six months at a time; as such they fell within the exclusion in paragraph (g) of the definition of "employee" in section 2 of the Public Service Staff Relations Act. The grievors submitted that this statutory exclusion was discriminatory, as it violated section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Even though two of the three grievors were male, the evidence established that most casual employees in the federal Public Service are female. Furthermore, the grievors argued that the exclusion had the effect of depriving them of their right to freedom of association, contrary to paragraph 2(d) of the Charter. Therefore the grievors submitted that the adjudicator should give the statutory exclusion no force or effect, in light of section 52 of the Constitution Act, 1982. On that basis, the grievors would be employees under the Public Service Staff Relations Act and would be entitled to the benefit of the retroactive salary increase negotiated by the bargaining agent for employees in the relevant bargaining unit.

G-2 The adjudicator concluded that, on a reference of a grievance to adjudication, he had no jurisdiction to render a decision that could potentially enlarge the previously determined scope of a bargaining unit. Pursuant to the relevant provisions of the Act, the Board has exclusive jurisdiction to determine such a matter, which could have serious ramifications for all bargaining agents and bargaining units in the federal Public Service. The adjudicator expressed the opinion that the constitutional validity of the exclusion of certain casual employees from the definition of "employee" in the Act could be considered by the Board on an appropriate application brought before it with proper notice to all potentially affected parties. As the parties had agreed, however, that the grievors in this case were not employees within the meaning of the Act, the adjudicator found that they were not entitled to the benefit of the retroactive salary increase in the collective agreement and he dismissed the grievances. At year's end, an

application by the grievors to the Federal Court of Appeal to review and set aside the adjudicator's decision pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending (Court File A-638-90).

G-3 The ramifications of the decision of the Federal Court of Appeal in *Attorney General of Canada v. Penner* [1989] 3 F.C. 429 are still being felt. In that decision, the Court found that, provided the decision is made in good faith, the deputy head has the authority under section 28 of the Public Service Employment Act to terminate the employment of a probationary employee because of dissatisfaction with the latter's suitability, even if that dissatisfaction has arisen from the employee's misconduct.* In *Labrèche* (Board Files 166-2-19920 and 19986) the grievor was rejected on probation after he had become ill as a result of being required to work many hours of overtime. The adjudicator concluded that the employer had violated the collective agreement in requiring the employee to work an excessive amount of overtime. Since the employer's decision to reject the grievor on probation was based on the latter's inability to meet this requirement, the adjudicator, relying on the principles enunciated by the Federal Court of Appeal in *Penner*, found that the employer had acted in bad faith; this was in reality a disciplinary discharge, which could not be justified on the evidence. Accordingly, the adjudicator upheld the grievance and directed the employer to re-instate the grievor with full pay and benefits retroactive to the date of his discharge.

G-4 The adjudicator in *Laird* (Board File 166-2-19981) applied the principles set out in *Penner* to a term employee who had been laid off some four weeks before the end of her last three-month term. She had been employed for successive three-month terms over a period of some two and one-half years. Looking at all the circumstances, and in particular at how the assessment of merit that had selected the grievor for lay-off had been conducted, the adjudicator concluded that the employer had acted in bad faith. The termination of the grievor's employment was in reality a discharge for disciplinary reasons, which could not be supported on the evidence. The adjudicator upheld her grievance but found that, in light of the decision of the Federal Court of Appeal in *Dansereau v. National Film Board* [1979] 1 F.C. 100, the only remedy he could award her was full pay and benefits for the balance of her last term appointment.

* See Twenty-Third Annual Report, paragraphs J-2, G-4 and G-5.

G-5 Finally, the grievor in *Basu* (Board File 166-2-19534) sought to rely on the decision in *Penner* to establish that the employer's refusal to accept his resignation constituted disciplinary action resulting in a financial penalty, that is, the loss of severance pay and pension benefits. At the relevant time, the employer had been conducting an investigation into alleged acts of misconduct by the grievor, which culminated some two months later in his discharge. The adjudicator determined that in refusing to accept the grievor's resignation, the deputy head had not acted in bad faith or otherwise abused the discretion granted to him under section 26 of the Public Service Employment Act. Accordingly, this refusal did not constitute disciplinary action and the adjudicator had no jurisdiction to entertain this grievance. Even if the deputy head's refusal to accept the grievor's resignation had constituted disciplinary action, however, the financial loss suffered by the grievor did not result from the refusal but rather from his ultimate discharge some two months later. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal to review and set aside the adjudicator's decision, pursuant to section 28 of the Federal Court Act, was pending at year's end (Court File A-316-90).

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 In *Friedel* (Board File 166-2-20091), the grievor was required to complete a personal history form to obtain an upgraded security clearance in order to perform the duties of his new assignment. He was subsequently asked to provide information that he had not included on the personal history form. Because the grievor believed he had already provided this information, he replied with an insubordinate letter, as a result of which the employer imposed a one-day suspension. The grievor maintained that the letter could not be adduced in evidence as it formed part of the security clearance assessment process and was therefore confidential information under subsection 19(1) of the Canadian Security Intelligence Service Act; furthermore, as "personal information" it was protected from disclosure by the Privacy Act. The adjudicator admitted the letter into evidence on the ground that its content and the grievor's refusal to provide the information requested removed it from the protection of these two statutes. The adjudicator found that the grievor had a history of being flippant and disrespectful in carrying out his duties and this latest incident was a further example of his deficiencies in this regard. Accordingly, the adjudicator concluded that the penalty imposed on the grievor was reasonable in light of all the circumstances, and he dismissed the grievance.

G-7 At the start of the hearing in *Alexander* (Board Files 166-2-19609 and 19652) the grievor requested an adjournment for a period of two months to enable him to retain legal counsel. The employer's representative objected on the ground that the grievor had been given ample notice of the hearing and with due diligence could already have retained legal counsel. Furthermore, the employer had incurred considerable expense in order to appear at the hearing. Noting that the grievor had received more than two months' notice of the hearing, the adjudicator adjourned the matter for one day to enable the grievor to seek legal advice. When the hearing reconvened on the following day, the grievor did not appear. The adjudicator then adjourned the matter for ten days, to enable the grievor to give the Board the reason for his failure to appear. When the grievor failed to communicate with the Board within the ten-day period, the adjudicator dismissed the grievance.

DISCIPLINARY ACTION

G-8 Discipline should be educative and not simply punitive. In *Swinimer* (Board File 166-2-20756), the grievor was suspended for seven days for failure to report for an overtime assignment due to start a couple of hours after the completion of his day shift. Between his day shift and the scheduled start of the overtime, the grievor consumed alcohol; he failed to report for the overtime assignment and lied to his supervisor about his whereabouts. The grievor's lengthy disciplinary record involved a number of suspensions that had not been grieved. The grievor admitted that all the suspensions were the result of his excessive consumption of alcohol. The adjudicator rejected the employer's approach of progressive discipline, stating that nothing would be gained by an eventual dismissal if the grievor's problem with alcohol was not addressed. Thus the adjudicator reduced the suspension to three days, subject to conditions, one of which was that the grievor undertake a program to deal with his alcohol dependency.

G-9 In *McIsaac* (Board File 166-2-20610), the adjudicator found that the evidence did not support the grievor's contention that his failings were alcohol-related. The grievor was a customs officer who could not account for \$25.34 in cash. Thereafter, the grievor had not only not attempted to rectify the situation, but had attempted to cover up his actions by implicating a junior employee. Although an investigation recovered a similar amount of money, the grievor's discharge was upheld.

G-10 Two matters of note involved the concerted job action known as "sick-out." Where such concerted job action takes place, the burden lies on an employee who grieves a penalty to prove that he or she was in fact sick during the period in question. In *Bingham et al.* (Board Files 166-2-20260 to 20263, 20265), the grievors were meat inspectors who reported sick on a day when a nation-wide "sick-out" was held. Since the grievors could not objectively prove that they were sick on the day in question, their grievances were denied.

G-11 On the other hand, in *Clark* (Board File 166-2-20252), a primary products inspector was able to prove that he had consulted a physician and had obtained and filled a prescription on a day when his colleagues were absent *en masse*, allegedly due to illness. The fact that the grievor had a significant number of unused sick leave credits helped him meet the onus upon him, since it implied that he did not abuse sick leave.

G-12 Another significant case involving discipline concerned an employee's duty to provide an explanation for alleged misconduct. In *Skibicki* (Board File 166-2-20723), the employer, alleging that the grievor had falsified inspection reports in order to obtain time off work, suspended him for three days. At the hearing before the adjudicator, the grievor provided an explanation to the satisfaction of the employer. The evidence established that the grievor had deliberately withheld the explanation during the grievance process because he was angry with his supervisor. The adjudicator dismissed the grievance, finding that the grievor had abused the grievance process and that he ought not to benefit from an explanation deliberately withheld from the employer.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-13 Family-related leave may be granted for the care and nurturing of small children. In the case of *Bourdon* (Board File 166-2-20098), a request for leave of one day per week for family-related responsibilities had been denied because the policy stipulated that leave was to be granted for a minimum of six weeks. The grievor then amended her request and asked for six weeks of leave to be followed by one day per week of leave. The adjudicator found that this request had also been properly refused since the policy did not contemplate intermittent leave, even following the minimum six-week period.

G-14 An air traffic controller required to attend an administrative inquiry into an operating irregularity is entitled to attend with a representative of his or her choice, without any loss of pay to either the employee or the representative. In *Watts* (Board File 166-2-20164), the grievor had been required to attend such an inquiry and had requested that he be represented by a particular air traffic controller, who was scheduled to work at the time of the inquiry. The employer had advised the representative that it had no objection to his appearing, as long as he made arrangements for a replacement for his shift. The adjudicator found that in imposing such a condition the employer had violated the provision of the collective agreement, which allowed the grievor to be represented by an individual of his choice without penalty. A declaration to this effect was issued.

G-15 The Board does not have jurisdiction over classification grievances; however, it has jurisdiction to inquire into whether the grievor has been provided with an up-to-date job description, as required by the collective agreement. In the case of *Taylor* (Board File 166-2-20396), the grievor cited a number of duties which she felt should have been specifically included in her written job description. On review of these duties, the adjudicator determined that they could be considered as falling within the broad outline of the existing job description. In considering how detailed job descriptions ought to be, the adjudicator found that, although the job description does not have to contain infinite detail, the employer should be sensitive to changing duties and responsibilities. If these expand so as to exceed the current job description, the employer should be prepared to provide employees with a revised statement and associated documents.

G-16 In order for an employee to receive injury on duty leave, the employer must be advised by the relevant Workers' Compensation Board that the employee has been injured at work and is thus unable to perform the duties of the job. In the case of *Haslett* (Board File 166-2-20616), the grievor sought compensation through the Manitoba Workers' Compensation Board for job-related stress. At first instance the claim was rejected on the basis that stress was not an injury that could be compensated for. The grievor then brought an appeal to the Workers' Compensation Appeals Tribunal. There, the employer argued that, among other things, the grievor's injury was self-induced, in that the stress was the result of his being disciplined for his own misconduct. The Appeals Tribunal reversed the findings, determining that the grievor was unfit to perform his duties. The grievor presented this finding to the employer and requested that he be compensated for this injury. The employer again argued that the injury was

self-induced and that this defence to the claim was specified in the collective agreement. This argument was rejected by the adjudicator, however, since it had been raised unsuccessfully by the employer before the Manitoba Board and, further, the Manitoba legislation also specifically precluded the payment of workers' compensation where the injury was self-induced. As a result, the pre-conditions for the receipt of benefits pursuant to the collective agreement had been met.

G-17 Once again the Board was faced with a number of grievances resulting from the chronic understaffing of government facilities.* In one such case two flight service specialists had been granted lieu leave. To accommodate this leave, the employer had scheduled a number of "double quick" shifts, i.e., three eight-hour shifts within 40 hours, for the two grievors and five other flight service specialists. The seven individuals involved grieved the imposition of these types of shifts as being contrary to the scheduling provisions of the collective agreement and the employer allowed the grievances. Since it could not schedule the employees as it wished, the employer rescinded its approval of the lieu leave it had granted the two grievors. These employees brought a grievance alleging that the employer had unreasonably denied the leave requests. The employer countered that it had denied the leave because of operational requirements. In allowing the grievances, the adjudicator dismissed the contention of the employer; he pointed out that it was the chronic understaffing of the facility that made it impossible for the employer to live up to the contractual obligations that leave requests should not be denied unreasonably. Employees are entitled to expect that the employer will provide staffing adequate to allow the collective agreement to function without the employees having to sacrifice some benefits in order to obtain others (*MacDonald and Kelly*, Board Files 166-2-20526 and 20527).

REFERENCE UNDER SECTION 99 OF THE ACT

G-18 Section 99 of the Act provides that an employer or a bargaining agent seeking to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or an arbitral award may refer the matter to the Board for determination; the alleged obligation must not be one that may be enforced by a grievance of an employee in the relevant bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board File 169-2-493), the bargaining agent alleged that the

* See Twenty-Third Annual Report, paragraphs G-12 and G-13.

employer had failed to meet its obligations under the collective agreement. The clause in question provided that the parties would re-negotiate rates of pay if the employer established a new classification standard for a group.

G-19 The number of classification levels in the programme administration group had been reduced from eight to six at the end of a review of classification standards that had begun in 1984. The evidence showed that the reduction in the number of classification levels mirrored reality, in that the top two classification levels had been absorbed into other existing classification levels some time ago. The employer was simply tidying up a system already in place, in keeping with its exclusive right to "determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein" set out in section 7 of the Act. Thus, the bargaining agent's reference was denied. The bargaining agent's application to the Federal Court of Appeal to have the Board's decision set aside pursuant to section 28 of the Federal Court Act was pending at year's end (Court File A-189-91).



ARBITRAL AWARDS

H-1 Arbitration is one of the two methods of dispute resolution available in the event of an impasse in negotiations (see paragraph D-1). Where a bargaining agent has specified arbitration as the method of dispute resolution, the matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 69 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

69.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

H-2 In the year under review, the Board issued two arbitral awards. In one instance where a proposal was made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

- *A proposal that would have required the employer to appoint a teacher to an acting principal position in the absence of a principal (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board - Education (ED) Group, Board File 185-2-340)*

H-3 In another instance where a proposal was made by a party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter.

- *A proposal that the hours of work for a teacher shall mirror the prevailing provincial standard in the province in which the institution is situated (ibid).*

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Where the parties have bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman, pursuant to section 76 of the Public Service Staff Relations Act, to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Upon its establishment the Chairman is required by section 84 to give the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. There are certain restrictions on the matters that a conciliation board may consider. Subsection 87(2) specifies that subsection 57(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. In addition, subsection 87(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either party objects to the referral to the conciliation board of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he concludes that it does, then he will not include that matter in the terms of reference.

* Subsection 57(2) reads as follows:

57 (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

- a) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation; or
- b) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act and the Public Service Superannuation Act).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-2 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

- *A proposal requiring the employer to ensure that, subject to the right of the deputy head to lay off pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act, an employee who normally works on the premises of another employer will not be denied regular pay and benefits because of a strike or lock-out on the other employer's premises.*

Because this proposal refers to short-term lay-offs and not to situations involving a permanent severance of the employment relationship, it does not fall within the prohibitions in the Act. Accordingly, it was included in the terms of reference (*Computer Systems Administration Group Terms of Reference*, Board File 190-2-212).

- *A proposal requiring the employer in a situation where technological change is being introduced to train staff on the new technology and to make reasonable effort to provide the necessary training during the employee's working hours and at no cost to the employee.*

The only objection raised by the employer to the referral of this proposal to the conciliation board was that it violated section 7 of the Act. The Chairperson confirmed his earlier determination* that section 7 does not constitute a bar to the referral of a matter to the conciliation board and included the proposal in the terms of reference (*ibid*).

- *A proposal specifying that technological change will not be used as justification for contracting out work normally performed by in-house staff.*
- *A proposal requiring the employer to endeavour to show consistency between contract rates and employees' salary levels.*

* See 1987-88 Annual Report, paragraphs I-5 and I-6.

- *A proposal specifying that contracting resources must report to an employee who is working at an equivalent or higher level and that employees shall not be required to report to a contractor.*
- *A proposal requiring the employer to make every reasonable effort to include employees in systems development projects.*

As the only objection raised by the employer to the referral of these proposals to the conciliation board was that they violated section 7 of the Act, they were included in the terms of reference (*ibid*).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

- *A proposal requiring the employer to provide the bargaining agent with all relevant information on career development to which it has access, including selection criteria, record of employees who have applied, allowances paid, applications refused and reasons for refusals and expenses paid by employer.*

This proposal would require the employer to disclose personal information, contrary to the relevant provisions of the Privacy Act. Accordingly, it was not included in the terms of reference as it fell within the prohibitions contained in subsections 87(2) and 57(2) of the Public Service Staff Relations Act (*ibid*).

- *A proposal specifying that the employer shall not by contracting out create a situation in which a deputy head is entitled to exercise his authority pursuant to section 29 of the Public Service Employment Act.*
- *A proposal requiring the employer, subject to the willingness and capacity of individual employees to accept relocation and retraining, to make every reasonable effort to ensure that any reduction in the workforce will be accomplished through attrition.*

These proposals relate to lay-off and therefore fall within the prohibitions contained in the Act (*ibid*).



COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 In order to protect public servants from the consequences of downsizing the Public Service, the National Joint Council (NJC), which comprises employers and bargaining agents, established the "Workforce Adjustment Policy." This policy was subsequently incorporated into various collective agreements between the Treasury Board and the bargaining agents. In adjudicating a grievance that the Treasury Board had failed to comply with the policy, the Board determined that, given the wording of the agreement, the employer was precluded from any contracting out that would result in a workforce adjustment situation (see Twenty-Third Annual Report paragraphs G-16 to G-18). The employer applied to the Federal Court for judicial review to have the Board's decision set aside. In dismissing the application, a majority of the Court agreed with the Board that, although the policy does not prohibit contracting out, it does contemplate that to avoid the creation of affected employees the employer will review and terminate its use of contracted services. The employer's action in contracting out work that would create affected employees was inconsistent with this obligation.

J-2 In addition to the substantive issue of the meaning and effect of the Workforce Adjustment Policy, the Federal Court of Appeal was also faced with the question of the jurisdiction of the Board, under section 99, to hear the grievance at all. Section 99 provides that the Board may hear a grievance with respect to an obligation in a collective agreement or arbitral award only if it is an obligation whose enforcement may not be the subject of a grievance by an employee in the relevant bargaining unit. A majority of the Court determined that in resolving the question one must not only look to the obligation, but also the remedy. The issue of contracting out gave rise to a general obligation that was owed to the bargaining agent, which had lost members as a result of the employer's actions. In addition, the remedy sought, prohibiting the employer from contracting out, would not be one available to individual employees who sought to enforce rights or obligations pursuant to the policy (*Attorney General of Canada v. Public Service Alliance of Canada* Court File A-206-91). An

application by the employer for leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted (Supreme Court File 22295).

J-3 With some exceptions, the Act generally applies to persons who are employed in all portions of the Public Service. The statutory definition of "employee" excludes *inter alia* "a person locally engaged outside of Canada." The Board determined that the radio announcers for Canadian Forces Network Europe fell within the exception, since they rendered services for an employer under terms of employment referable to a position in a particular location outside Canada (see Twenty-Third Annual Report paragraph F-6). In allowing an application for judicial review by the employer, the Federal Court of Appeal determined that the exception applied only to those persons hired outside Canada to perform work outside Canada (*The Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) v. PSSRB and Treasury Board (Department of National Defence)*, Court File A-61-90).

J-4 In the case of *Craig, Hotte, and the Professional Institute of the Public Service of Canada v. Love* (Court File A-165-90), the Court found that the Board had not erred in determining that, pursuant to its regulations, only grievance forms approved for use by the Board could be used for filing grievances. In producing and distributing its own forms and advising its members to file their grievances on those forms, the bargaining agent had failed to comply with the Board's regulations for grievances, as it was required to do according to paragraph 23(1)(d) of the Public Service Staff Relations Act.

J-5 Late in the year, the Supreme Court of Canada rendered a decision defining the limits of the Board's jurisdiction in determining who is an employee for the purposes of the Act. At issue was whether or not certain teachers were employees and therefore required to pay union dues to the bargaining agent certified for the education group. The teachers had been hired by a private company that had contracted with the government to provide teaching services in federal penitentiaries. The Board had found that the people involved were employees, according to the tests applied by all private sector labour boards to determine whether individuals are employees. The Board determined that the teachers' functions were the same as those of other employees in the bargaining unit and that the Treasury Board exercised such a degree of control that it was in fact the true employer. On judicial review, the Federal Court of Appeal set aside the decision on the basis that to be an employee within the meaning of the Act one has to be appointed by the Public Service Commission pursuant to the

Public Service Employment Act. On appeal to the Supreme Court of Canada, a majority of that Court basically accepted the opinion of the Federal Court of Appeal: to be an employee for the purpose of the Act one must first be a public servant and the status of public servant is determined outside the Board, usually through appointment to the Public Service by the Public Service Commission, pursuant to the Public Service Employment Act (*PSAC v. Treasury Board and Econosult Inc.* Board Files 147-2-31 and 169-2-447; Federal Court of Appeal [1989] 2 F.C. 633; Supreme Court of Canada file 21393).



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code, two kinds of proceedings may come before the Board. One kind (section 129 of the Code) arises when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may require that this decision be deferred to the Board, which shall, without delay, inquire into circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer. During this year, eight decisions were referred to the Board by safety officers, pursuant to subsection 129(5) of Part II of the Canada Labour Code. One such case was withdrawn after two days of hearing, another was to be heard late in the year, and one was received at year end.

K-2 In one case, in which the safety officer's decision was confirmed by the Board, a customs inspector situated at the Quebec-New York frontier had alleged that a lack of police protection constituted a danger. In three other cases, consolidated for the hearing, three correctional officers alleged that inadequate staffing of perimeter towers at a penitentiary and a reduction in the number of motorized perimeter patrol vehicles represented a danger to their safety. Following a hearing, the decision of the safety officer was confirmed.

K-3 In the remaining case, two civilian employees of the Department of National Defence at Goose Bay alleged that noxious fumes at their place of work posed a danger to their safety and health. The Board confirmed the decision of the safety officer, finding that the employer is not required to provide acceptable working conditions for hypersensitive employees but, rather, to eliminate danger from the work place "in the interest of all employees."

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

K-4 The other kind of proceeding in which the Board may be involved under Part II of the Code (section 133) arises when it is alleged that the employer took action against the employee because he or she had acted within employee rights under the Code. During the year, one such complaint was scheduled to be heard early in the next year. Two complaints were carried over from the previous year. In one of these, a correctional officer alleged that a one-day suspension had been imposed on him as a result of his exercising his right to refuse to work. Following a hearing, the Board found it had no jurisdiction, in that the suspension had been imposed because the employee had refused to obey an order.

K-5 In the other case brought forward, it was alleged that the employer had imposed disciplinary action on seven correctional officers who had exercised their right to refuse to work because of concerns of danger. The Board found that six of the complainants had left their posts in a maximum security prison unmanned; they had thus placed other persons in the institution in danger. In these circumstances, the Board had no reason to interfere with the written reprimand given by the employer to each of these employees. The employer had imposed a fine on the seventh complainant. The Board held that this complainant had left himself vulnerable to some form of disciplinary action, but that a written reprimand should be substituted for the fine.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Pay Research Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Each year, the Pay Research Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable to those in the Public Service. To ensure quality and currency, most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industrial sectors. As well as receiving the results of these surveys in formal reports, organizations that respond to surveys may also request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-3 The parties to bargaining make their information needs known at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, two meetings were held; they were presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director and senior managers of the Pay Research Bureau, and by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board Secretariat and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and

operating policies. In addition to the regular meetings of the ACPR, several technical sub-committee meetings are also held as required in order to resolve problems and discuss technical issues resulting from program activity. These meetings are chaired by senior officials of the Pay Research Bureau and attended by interested parties.

L-4 This year, the Bureau convened a technical sub-committee meeting to solicit the cooperation of the parties to bargaining in reducing the number of questions in the Benefits and Working Conditions Survey questionnaire to a more manageable level in any one survey cycle. The parties also discussed putting each of the benefits and working conditions surveyed on a two or four year cycle or as required to meet the National Joint Council review schedule. At year end the project was nearing completion and it is anticipated that early in the next fiscal year the viability of the proposed cycles will be assessed and meetings will take place with the parties to resolve any outstanding issues.

L-5 Following the publication of the Pay Research Bureau's new general survey sample design and maintenance methodology, another technical sub-committee meeting was held to discuss with the parties plans and priorities for the maintenance of existing pay and benefits survey samples. The Bureau proposed that the Benefits and Working Conditions Survey sample be reviewed first, followed by the survey samples for the AUTOCODS-I programs and five other occupational classes in the pay surveys area. At year end the Bureau, working in consultation with Statistics Canada survey design methodologists, had completed the revision of the Benefits and Working Conditions Survey sample. It is anticipated that the current sample will be expanded on an incremental basis beginning with the survey program of 1 January 1992. Additions to revised Pay Survey samples will be made as part of the regular survey visit schedule beginning in 1992.

L-6 In May and June of 1990 the members of the ACPR were invited to a seminar on Pay Survey and Job Matching Methodology. Topics covered included the concepts and principles of pay research, the development of occupational class survey specifications, sampling, job matching, data collection and editing.

L-7 During the course of the year, the Pay Research Bureau advised members of the Advisory Committee that several projects would have to be suspended as a financial restraint measure. These included Settlement Summaries, the Statistical Analysis of Public Service Collective Agreements, the Index of Issues Dealt with at Arbitration

Boards and the Index of Issues Dealt with at Conciliation Boards. This decision would allow the Bureau to concentrate its resources on its primary function, conducting compensation surveys. Later in the year the Bureau was able to announce the re-instatement of the two Indexes, which will now be produced by the Mediation Services Branch of PSSRB.

L-8 This year, the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specification used for job matching. Most of these reviews were in response to revised or new federal government job classification standards. New or revised survey specifications were developed for community health nurses, counsel, financial administrators, translators, and word processing equipment operators and are being used to match jobs in responding organizations. At year end, specifications for physical scientists, purchasing agents, technical support staff, and social workers were also under review. In addition, Pay Research Bureau staff are keeping abreast of proposals, which have emanated from Public Service 2000, to reduce the number of federal occupational groups and levels. These proposals could have a significant impact on current survey methodology. The implications, and possible alternatives, are therefore being studied.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-9 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the effective date of the survey.

L-10 Table 12 shows the classes covered in the automated system and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. The annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was also issued, with an effective date of 15 August 1990. At the request of the parties to bargaining, advance data were also provided for several classes in the automated pay survey program.

L-11 Approximately 440 establishments participated in the Pay Research Bureau's first survey of selected maintenance, trades and services occupations. At year end data were being updated for the report of 1 April 1991, which was to be distributed in August 1991. In the fall of 1991, establishments from our "stand-by" list will be selected to replace those establishments unable to participate in the initial survey. Table 13 shows the 17 occupations in the general labour and trades group and the general services group covered by this survey.

L-12 The Pay Research Bureau conducts other pay surveys on an *ad hoc* or as required basis. At the end of the year, Bureau staff were conducting surveys for elementary and secondary school teachers, language teachers, aircraft mechanics, and grain handlers and weighmen.

L-13 This year a series of reports related to the biennial survey of benefits and working conditions was published. The reports provided information on 41 benefits and working conditions for three employment categories in Canadian industrial organizations, in municipal governments and in provincial governments. Table 14 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published.

L-14 In order to avoid duplication of survey activity, the Bureau, with the agreement of survey participants, provided selected benefits and working conditions information to the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* for those establishments surveyed in Quebec that were common to samples of the *Centre* and of the Pay Research Bureau. We also provided professional and technical expertise to assist the *Centre* in conducting its third benefits and working conditions survey.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-15 To meet the requirements of the Treasury Board Secretariat, the Bureau annually surveys non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. During this past year, the Bureau, with the agreement of responding organizations, processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a selected number of universities. The Pay Research Bureau also carried out its annual survey of selected police force ranks for use in the compensation review for members of the Royal Canadian

Mounted Police. In addition, rates of pay reports were published for organization and methods officers, and for lawyers called to the bar. Actual recruiting rates for 1990 university and community college graduates and anticipated recruiting rates for 1991 graduates were both published this year.

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, we also publish reports on compensation within the Public Service. Two of these reports, "Rates of Pay in the Public Service of Canada" and "The Composition of the Public Service of Canada," contain information on employees by occupational group and level.

L-17 The Bureau encourages the cooperation of participants in Pay Research Bureau programs by contributing to their surveys and responding to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year we participated on behalf of the Government of Canada in over 100 formal and informal public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. Information was also made available to a large number of respondents, Pay Research Bureau report users and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-18 Keeping abreast of new developments in compensation is an essential component of the Pay Research Bureau's work and Bureau officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. Staff of the Bureau also attend conferences and meetings of organizations such as the Canadian Compensation Association and the Compensation Research Centre. In order to improve respondents' technical knowledge and the quality of contributions, Pay Research Bureau officers from time to time make presentations on Bureau programs and survey methodology across Canada.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
 2. Dispute Resolution Process
 3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
 4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
 5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
 6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
 7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
 8. Adjudication References, 1 April 1986 — 31 March 1991
 9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1986 — 1991
 10. Arbitration Referrals
 11. Conciliation, Mediation, Examinations, 1990-1991
 12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
 13. Pay Research Bureau: Maintenance Trades and Services Survey Program
 14. Pay Research Bureau: Benefits and Working Conditions Survey Program
-

Note: Statistical data relating to 1990-91 are as of 31 March 1991. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CACSW	Canadian Advisory Council on the Status of Women
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistical Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science
Agriculture
Architecture and Town Planning
Auditing
Biological Sciences
Chemistry
Commerce
Computer Systems Administration
Defence Scientific Service
Dentistry
Engineering and Land Survey
Forestry
Historical Research
Home Economics
Law
Mathematics
Medicine
Meteorology
Nursing
Occupational and Physical Therapy
Patent
Pharmacy
Physical Science
Psychology
Scientific Regulation
Scientific Research
Social Work
Veterinary Science

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Administrative Services
Clerical and Regulatory
Communications
Correctional
— Supervisory
— Non-Supervisory
Data Processing
Drafting and Illustration
Education

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Educational Support
Engineering and Scientific Support
Firefighters
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Labour and Trades
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
 & Stationary Plant Operation
— Supervisory
— Non-Supervisory
Hospital Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
— Supervisory
— Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
— Supervisory
Programme Administration
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
— Supervisory
— Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Radio Operation

Translation

Foreign Affairs

Financial Administration

Aircraft Operations Group
Association

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Professional Association of
Foreign Service Officers

Association of Public Service
Financial Administrators

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category

— Supervisory

— Non-Supervisory

Purchasing and Supply

Secretarial, Stenographic and Typing

Technical Category

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category

Public Service Alliance of
Canada

Administrative Support Category

— Non-operators

Operational Category

Scientific and Professional Category

— Professional Engineers

Technical Category

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category

Public Service Alliance of
Canada

— Administrative Service

— Financial Administration

— Purchase and Supply

Administrative Support Category

— Clerical and Regulatory

— Secretarial, Stenographic and Typing

Operational Category

— General Labour and Trades

— General Services

Scientific and Professional Category

— Auditing

— Library Science

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category

Public Service Alliance of
Canada

— Administrative Services

— Computer Systems Administration

— Financial Services

— Information Services

— Programme Administration
and

all employees referred to
as Grants Program Officer

- Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

- CFB Bagotville

Operational Category

- CFB Bagotville

Technical Category

- CFB Calgary

Administrative Support Category

- CFB Gagetown

Administrative Support Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Goose Bay

Operational Category

- CFB Kingston

Operational Category

- CFB Montreal

Administrative Support Category

- CFB Ottawa

Administrative Support Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDHQ Ottawa

Technical Category

- NDHQ Ottawa

Operational Category

- NDMC Ottawa

Administrative Support Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Petawawa

Operational Category

- CFB Saint-Jean

Administrative Support Category

- CFB Toronto

Operational Category

- CFB Toronto

Administrative Support Category

- CFB Trenton

Administrative Support Category

- CFB Valcartier

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— CFB Valcartier

Operational Category
— CFB Shilo

Operational Category
— CFB Chatham

Operational Category
— CFB Cornwallis

Operational Category
— CFB Galetown

Operational Category
— CFB Greenwood

Operational Category
— CFB Halifax

Operational Category
— CFB Shearwater

Operational Category
— CFB Summerside

Operational Category
— CFB Borden

Operational Category
— CFB North Bay

Operational Category
— CFB Ottawa

Operational Category
— CFB Calgary

Operational Category
— CFB Moose Jaw

Operational Category
— CFB Edmonton

Operational Category
— CFB Trenton

Operational Category
— CFB Chilliwack

Operational Category
— CFB Comox

Operational Category
— CFB Esquimalt

Manitoba Food and Commercial
Workers, Local 832

United Food and Commercial
Workers, Local 1973

United Food and Commercial
Workers, Local 175

United Food and Commercial
Workers, Local 401

United Food and Commercial
Workers, Local 1400

United Food and Commercial
Workers, Local 1979

United Food and Commercial
Workers, Local 1518

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Administrative Support Category	
Scientific and Professional Category	
Social Science Support Category	

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
---------------------------------	--------------------------------------

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
— Clerical and Regulatory	
— Communications	
— Office Equipment	
— Secretarial, Stenographic and Typing	

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF
FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)

Actuarial Science Group	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative and Foreign Service Group	
Commerce Group	
Administrative Support Group	Public Service Alliance of Canada

(STATISTICAL SURVEY OPERATIONS
AS EMPLOYER)

Senior Interviewers and Interviewers	Public Service Alliance of Canada
---	--------------------------------------

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process Specified
Public Service Alliance of Canada	162,919 ^①	76	33A 43C
Professional Institute of the Public Service of Canada	25,415	37	12A 25C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,757	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,517	1	A
Association of Public Service Financial Administrators	2,347	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,961	1	C
Research Council Employees' Association	1,544	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,316	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,246	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,139	1	A
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,113	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,002	5	1A 3C 1?
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	942	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	833	1	C

① less CSE employees

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	537	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	536	7	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	304	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	289	3	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	217	2	C
United Food and Commercial Workers, Local 1518	153	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	116	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1979	83	1	C
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	82	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	79	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	209,467	160	79A 80C 1?

*A — Arbitration

C — Conciliation Board

? — Undecided

Managerial or Confidential Exclusions, by Category Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	21,575	2,319	23,894	9.71
Administrative and Foreign Service	10	54,807	7,451	62,258	11.97
Technical	13	25,855	1,023	26,878	3.81
Administrative Support	5	62,795	3,564	66,359	5.37
Operational	21	37,505	324	37,829	0.86
TOTAL	78	202,537	14,681	217,218	6.76%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	26	16,988	2,121	19,109	11.09
	Admin. & Foreign Serv.	2	6,802	191	6,993	2.73
PSAC	Scientific & Prof.	2	2,070	133	2,203	6.03
	Admin. & Foreign Serv.	5	43,550	6,688	50,238	13.31
	Technical	8	18,171	445	18,616	2.39
	Admin. Support	5	62,795	3,564	66,359	5.37
	Operational	17	34,368	224	34,592	0.64
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,139	49	1,188	4.12
CATCA	Technical	1	1,961	158	2,119	7.45
IBEW Local 2228	Technical	1	2,757	101	2,858	3.53
CMSG	Technical	1	1,316	117	1,433	8.16
CGAU	Operational	1	942	6	948	0.63
FGDCA	Operational	1	116	0	116	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,246	57	1,303	4.37
FGDTLC (Esq)	Operational	1	833	37	870	4.25
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,517	65	2,582	2.52
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	969	82	1,051	7.80
CAPRO	Technical	1	1,113	149	1,319	11.29
AOGA	Technical	1	537	53	590	8.90
APSFA	Admin. & Foreign Serv.	1	2,347	441	2,788	15.81
TOTAL		78	202,537	14,681	217,218	6.76%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	6	23	26.08
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	149	30	179	16.76
SGCT	Technical	1	304	13	317	4.10
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	172	42	214	19.63
CUPE						
Local 2656	Operational	1	45	0	45	0.00
	TOTAL	5	687	91	778	11.70%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,146	24	1,170	2.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	47	2	49	4.08
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	147	14	161	8.70
RCEA	Technical	1	781	2	783	0.26
RCEA	Admin. Support	3	446	52	498	10.44
RCEA	Operational	2	170	0	170	0.00
	TOTAL	13	2,737	94	2,831	3.32%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	<i>(Data not available)</i>			
PSAC	Technical	1				
PSAC	Admin. Support					
	— Non-Operators	1				
PSAC	Operational	1				
PSAC	Scientific & Prof.					
	— Professional Engineers	1				
	TOTAL	5				

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	200	0	200	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	28	17	45	37.78
PSAC	Admin. Support	1	91	19	110	17.27
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	319	36	355	10.14%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	50	5	55	9.09
PSAC	Admin. Support	1	36	2	38	5.26
TOTAL		2	86	7	93	7.53%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support	1	6	0	6	0.00
	— CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	21	0	21	0.00
	— CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	179	1	180	0.56
Local 175	— CFB Borden					
UFCW	Operational	1	34	0	34	0.00
Local 401	— CFB Calgary					
PSAC	Technical	1	18	0	18	0.00
	— CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	17	1	18	5.56
Local 1973	— CFB Chatham					
UFCW	Operational	1	53	1	54	1.85
Local 1518	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	42	0	42	0.00
Local 1518	— CFB Comox					
UFCW	Operational	1	74	0	74	0.00
Local 1973	— CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	45	0	45	0.00
Local 401	— CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	58	6	64	9.38
Local 1518	— CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	11	1	12	8.33
	— CFB Galetown					
UFCW	Operational	1	136	3	139	2.16
Local 1973	— CFB Galetown					
PSAC	Admin. Support	1	12	0	12	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	73	0	73	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	89	1	90	1.11
Local 1973	— CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	151	9	160	5.63
Local 1973	— CFB Halifax					
PSAC	Operational	1	70	0	70	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	37	0	37	0.00
	— CFB Montreal					

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
UFCW	Operational	1	20	3	23	13.04
Local 1400	— CFB Moose Jaw					
UFCW	Operational	1	11	0	11	0.00
Local 175	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	28	0	28	0.00
	— CFB Ottawa					
UFCW	Operational	1	99	2	101	1.98
Local 175	— CFB Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	26	2	28	7.14
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	8	0	8	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	8	2	10	20.00
	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	13	1	14	7.14
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	131	0	131	0.00
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	52	0	52	0.00
	— CFB Saint-Jean					
UFCW	Operational	1	33	2	35	5.71
Local 1973	— CFB Shearwater					
MFCW	Operational	1	82	0	82	0.00
Local 832	— CFB Shilo					
UFCW	Operational	1	36	0	36	0.00
Local 1973	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	5	0	5	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	12	0	12	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Admin. Support	1	13	0	13	0.00
	— CFB Trenton					
UFCW	Operational	1	83	0	83	0.00
Local 1979	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	14	4	18	22.22
	— CFB Valcartier					
PSAC	Operational	1	93	5	98	5.10
	— CFB Valcartier					
TOTAL		39	1,898	44	1,942	2.27%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	4	18	22.22
CUPTE	Admin. Support	1	13	3	16	18.75
CUPTE	Scientific and Professional	1	4	1	5	20.00
CUPTE	Social Science Support	1	2	0	2	0.00
TOTAL		4	33	8	41	19.51%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	30	3	33	9.09%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	28	0	28	0.00
PSAC	Admin. Support	1	86	19	105	18.10
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	73	9	82	10.98
PIPSC	Commerce	1	165	9	174	5.17
	TOTAL	4	352	37	389	9.51%
STATISTICAL SURVEY OPERATIONS						
PSAC	Business Surveys	1	238	0	238	0.00%
TOTAL						
		78	6,380	320	6,700	4.78%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Actuarial Science	2		PIPSC
Administrative Services	10,258		PSAC
Agriculture	262		PIPSC
Aircraft Operations	537		AOGA
Air Traffic Control	1961		CATCA
Auditing	4,083		PIPSC
Biological Sciences	1,139		PIPSC
Clerical and Regulatory	48,858		PSAC
Commerce	1,985		PIPSC
Communications	533		PSAC
Computer Systems Administration	4,817		PIPSC
Correctional			
— Supervisory	534		PSAC
— Non-Supervisory	4,183		PSAC
Data Processing	2,403		PSAC
Defence Scientific Service	528		PIPSC
Dentistry	29		PIPSC
Drafting and Illustration	1,413		PSAC
Educational Support	24		PSAC
Electronics	2,757		IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,700		PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,123		PSAC
Firefighters			
— Supervisory	233		PSAC
— Non-Supervisory	1,058		PSAC
Forestry	141		PIPSC
General Labour and Trades			
— Supervisory	1,657		PSAC
— Non-Supervisory	12,524		PSAC
General Services			
— Supervisory	1,320		PSAC
— Non-Supervisory	7,524		PSAC
General Technical	3,136		PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation			
— Supervisory	181		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
— Non-Supervisory	1,385		PSAC
Historical Research	261		PIPSC
Home Economics	33		PIPSC
Hospital Services			
— Supervisory	76		PSAC
— Non-Supervisory	1,182		PSAC
Information Services	1,313		PSAC
Library Science	465		PSAC
Lightkeepers			
— Supervisory	73		PSAC
— Non-Supervisory	139		PSAC
Mathematics	240		PIPSC
Meteorology	600		PIPSC
Nursing	1,540		PIPSC
Occupational and Physical Therapy	36		PIPSC
Office Equipment	271		PSAC
Patent	118		PIPSC
Pharmacy	64		PIPSC
Photography	111		PSAC
Physical Sciences	964		PIPSC
Primary Products Inspection	2,722		PSAC
Printing Operations			
— Supervisory	79		PSAC
Printing Operations			
— Non-Supervisory	942		CGAU
Programme Administration	28,237		PSAC
Purchasing and Supply	2,260		PSAC
Scientific Regulation	400		PIPSC
Scientific Research	2,033		PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	10,730		PSAC
Ships Crews			
— Supervisory	40		PSAC
— Non-Supervisory	2,180		PSAC
Ship Repair (East)	1,246		FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	833		FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,213		PSAC
Social Work	95		PIPSC
Technical Inspection	1,429		PSAC
Veterinary Science	576		PIPSC
Welfare Programmes	1,482		PSAC
		190,271	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>			
Research Officer & Research Council Officer	1,096		PIPSC
Translation	6		PIPSC
		1,102	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Operational Category (certain employees)	0		PSAC
		0	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	13		PSAC
— CFB Petawawa			
Operational Category	131		PSAC
— CFB Petawawa			
Operational Category	83		UFCW
— CFB Trenton			Local 1979
Administrative Support Category	14		PSAC
— CFB Valcartier			
Operational Category	93		PSAC
— CFB Valcartier			
		334	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>			
Administrative & Foreign Service Category	14		CUPTE
Administrative Support Category	13		CUPTE
Scientific and Professional Category	4		CUPTE
		31	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
Administrative Support Category	86		PSAC
		86	
<i>Statistical Survey Operations as employer</i>			
Senior Interviewers and Interviewers	238		PSAC
		238	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>National Film Board as Employer</i>			
Administrative Support Category	172		CUPE Local 2656
Operational Category	45		CUPE Local 2656
		217	
TOTAL		192,279	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>			
Architecture & Town Planning	304		PIPSC
Chargehands	116		FGCA (East)
Chemistry Group	438		PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,517		ESSA
Education	1,605		PSAC
Financial Administration	2,347		APSFA
Foreign Affairs	1,139		PAFSO
Law	31		PIPSC
Medicine	218		PIPSC
Psychology	153		PIPSC
Radio Operation	1,113		CAPRO
Ships Officers	1,316		CMSG
Translation	969		CUPTE
		12,266	
<i>National Film Board as employer</i>			
Technical Category	304		SGCT
Administrative & Foreign Service Category	149		PIPSC
Scientific and Professional Category	17		PIPSC
		470	
<i>National Research Council as employer</i>			
Administrative Services	43		RCEA
Clerical and Office Equipment	327		RCEA
Computer Systems Administration	79		RCEA
Data Processing	19		RCEA
Information Services	41		PIPSC
Library Group	50		PIPSC
Operational Category			
— Supervisory	16		RCEA
— Non-Supervisory	154		RCEA
Purchasing and Supply Group	25		RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	100		RCEA
Technical Category	781		RCEA
		1,635	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category		(Data not available)	PSAC
Administrative Support Category			
— certain employees (Non-Operators)			PSAC
Operational Category			PSAC
Scientific and Professional Category			PSAC
— Professional Engineers			
Technical Category			PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>			
Administrative and Foreign Service Category	28		PSAC
— certain employees			
Administrative Support Category	91		PSAC
— certain employees			
Scientific and Professional Category	200		PSAC
		319	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	36		PSAC
— Clerical and Regulatory			
— Secretarial, Stenographic and Typing			
— Data Processing			
Administrative and Foreign Service Category	50		PSAC
— Administrative Services			
— Financial Services			
— Information Services			
— Programme Administration			
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer			
		86	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>			
Administrative Support Category	6		PSAC
— CFB Bagotville			
Operational Category	21		PSAC
— CFB Bagotville			
Operational Category	179		UFCW
— CFB Borden			Local 175
Operational Category	34		UFCW
— CFB Calgary			Local 401
Technical Category	18		PSAC
— CFB Calgary			
Operational Category	17		UFCW
— CFB Chatham			Local 1973
Operational Category	53		UFCW
— CFB Chilliwack			Local 1518
Operational Category	42		UFCW
— CFB Comox			Local 1518
Operational Category	74		UFCW
— CFB Cornwallis			Local 1973
Operational Category	45		UFCW
— CFB Edmonton			Local 401
Operational Category	58		UFCW
— CFB Esquimalt			Local 1518
Operational Category	136		UFCW
— CFB Gaagetown			Local 1973
Administrative Support Category	12		PSAC
— CFB Goose Bay			
Operational Category	73		PSAC
— CFB Goose Bay			
Operational Category	89		UFCW
— CFB Greenwood			Local 1973
Operational Category	151		UFCW
— CFB Halifax			Local 1973
Operational Category	70		PSAC
— CFB Kingston			
Administrative Support Category	11		PSAC
— CFB Gaagetown			
Operational Category	37		PSAC
— CFB Montreal			
Operational Category	20		UFCW
— CFB Moose Jaw			Local 1400
Operational Category	11		UFCW
— CFB North Bay			Local 175
Administrative Support Category	26		PSAC
— NDHQ Ottawa			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category — NDHQ Ottawa	5		PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	8		PSAC
Operational Category — NDMC Ottawa	8		PSAC
Administrative Support Category — CFB Ottawa	28		PSAC
Operational Category — CFB Ottawa	99		UFCW Local 175
Operational Category — CFB Saint-Jean	52		PSAC
Operational Category — CFB Shearwater	33		UFCW Local 1973
Operational Category — CFB Shilo	82		MFCW Local 832
Operational Category — CFB Summerside	36		UFCW Local 1973
Administrative Support Category — CFB Trenton	13		PSAC
Administrative Category — CFB Toronto	5		PSAC
Operational Category — CFB Toronto	12		PSAC
		1,604	
<i>Medical Research Council as employer</i>			
Administrative Support Category	30		PSAC
		30	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>			
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	550		PSAC
		550	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>			
— Actuarial Science	28		PIPSC
— Administrative & Foreign Service Category	73		PIPSC
— Commerce Group	165		PIPSC
		266	
TOTAL		17,226	

Adjudication References, 1 April 1986 — 31 March 1991

	Interpretations para. 92(1)(a)	Discipline para. 92(1)(b)	Party & Party sec. 99	Total
1990-1991	1,296	415	14	1,725
1989-1990	700	370	14	1,084
1988-1989	797	229	10	1,036
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1991				
	14,006	7,398	505	21,909

**Adjudication References Brought Forward and Received
1986 — 1991**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1991-1992	846			
1990-1991	332	1,725	2,057	1,211
1989-1990	725	1,084	1,809	1,477
1988-1989	824	1,036	1,860	1,135
1987-1988	852	916	1,768	944
1986-1987	624	951	1,575	723

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over</i>					
Meteorology Group	PIPSC*	TB		X	
<i>Filed in 1990-91</i>					
Education	PSAC*	TB		X	
Operational Category — NDMC Ottawa	PSAC*	SNPF	X		
Chemistry Group	PIPSC*	TB		X	
Administrative and Foreign Service	PSAC	CSE*	X		

* Indicates party requesting arbitration

Conciliation, Mediation, Examinations, 1990-1991

A. CONCILIATORS

Requests from employers	1
bargaining agents	10
Joint requests	3
TOTAL	14

Full settlement reached with conciliator

6

Partial settlement reached

5

Pre-conciliation settlement

2

No settlement

1

TOTAL

14

B. CONCILIATION BOARDS

Requests from bargaining agents

23

TOTAL

23

Settlement reached with board

1

Reports issued

3

Carried over from last year

19

TOTAL

23

C. EXAMINATIONS

Settled prior to examiner's report

10

Completed examinations

2

D. SPECIAL APPOINTMENTS

Carried over from last year

2

E. OTHER SERVICES

Grievance mediation

19

Complaint mediation

4

Other

2

PAY RESEARCH BUREAU Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, Typists and
Word Processing Equipment Operators
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and
Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Grain Inspectors
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU
Maintenance Trades and Services Survey Program

Occupations Surveyed

Carpenters, Maintenance	Painters, Maintenance
Cleaners	Pipefitters, Maintenance
Cooks	Security Guards
Electricians	Sheet Metal Workers
Heavy Equipment Operators	Shippers
Labourers	Storepersons
Machinists	Truck Drivers, Light
Millwrights	Welders, Maintenance
Motor Vehicle Mechanics	

Information Published

Aggregated salaries for each occupation surveyed:

Canada-wide

By ten federal government pay zones

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public
 Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton,
 Vancouver/Victoria)

Hours of work

Collective agreement coverage

PAY RESEARCH BUREAU

Benefits and Working Conditions Survey Program

Employee Benefits or Working Conditions Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post-retirement adjustments; data on supplementary pension/retirement savings plans
Holidays, vacations; educational, maternity, personal and parental leave; bereavement leave	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, maternity leave, tuition fees; death in family leave provisions
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, reporting pay, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Miscellaneous policies and practices	Severance pay plans and retirement allowances; layoff policies and practices; travel expense policies; parking facilities and subsidized parking policies; commuting assistance policies; membership fees; employee assistance programs; fitness programs; day-care facilities; facilities for disabled employees; safety footwear allowances

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	
Rémunération du travail à temps partiel	Heures travaillées; politiques concernant les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires
Politiques et pratiques diverses	Indemnités de cessation d'emploi et allocations de retraite; politiques et pratiques en matière de licenciement; politiques en matière de frais de déplacement; stationnement et aide pécuniaire accordée à cette fin; aide au transport quotidien; cotisations professionnelles; programmes d'aide aux employés; programmes de conditionnement physique; services de garde; installations à l'intention des employés handicapés; indemnités de chausssures de sécurité

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquête sur les avantages sociaux
et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant
l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Régimes d'assurance-maladie; assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés invalidité de longue durée Régimes d'assurance-vie et régimes connexes Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite	Partage de la prime; assurance services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite; régimes de retraite complémentaires/régimes d'épargne-retraite Nombre de jours fériés par année; durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; salaire que touche l'employée en congé de maternité et en congé d'études; contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille Montant de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire	Régimes d'études, congés de maternité, congés pour convenances personnelles, congés parentaux; congés pour décès Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés de maternité, congés pour convenances personnelles, congés parentaux; congés pour Rémunération des heures supplé- mentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, indemnités de présence au travail, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	Durée du travail	Horaire de travail normal
--	--	---	------------------	---------------------------

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquête Entretien, Métiers et Services

Métiers visés par l'enquête

Charpentier, entretien	Mécanicien-moteur
Chauffeur de camion léger	Mécanicien, véhicules automobiles
Cuisinier	Nettoyeur
Electricien	Opérateur de matériel lourd
Expéditeur	Peintre, entretien
Gardien de sécurité	Soudeur, entretien
Machiniste	Tôlier
Magasinier	Tuyauteur, entretien
Manoeuvre	

Renseignements publiés

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour dix zones de paye de l'administration fédérale

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver/Victoria)

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Échelles de rémunération

Variation procenentuelle des salaires par rapport à l'année précédente

Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Programme d'enquêtes automatisées sur les

taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1 ^{er} mars, 15 août)	
AUTOCODS-I	AUTOCODS-II
Administrateurs des finances	Agents d'information
Commissaires	Chercheurs scientifiques
Dessinateurs	Chimistes
Gestion des systèmes d'ordinateurs	Economistes-statisticiens
Ingénieurs	Préposés au soutien technique
Mécaniciens de machines fixes	Préposés aux achats
Physiciens	Techniciens et technologues en électronique
Préposés au traitement des données	Traducteurs
Secrétaires, sténographes,	
dactylographes et opérateurs de machines de traitement de textes	

Publications annuelles (1 ^{er} mars ou 15 août)	
CLASSES DE LA SANTÉ	CLASSES DISTINCTES
Administrateurs de programmes de bien-être social	Actuaires
Dentistes	Agents de l'organisation et des méthodes
Dietétistes	Architectes
Economistes domestiques	Avocats
Ergothérapeutes et physiothérapeutes	Bibliothécaires
Infirmier(ère)s d'hôpital	Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Infirmier(ère)s hygiénistes	Inspecteurs des grains
communautaires	Mécanographes
Médecins et médecins spécialistes	Photographes
Pharmaciens	Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère
Personnel des services hospitaliers	Régulateurs du transport aérien
Psychologues	Représentants de l'assurance de la qualité
Techniciens d'hôpital	
Travailleurs sociaux	

A. CONCILIATEURS

Demandes présentées par les employeurs
par les agents négociateurs
Demandes conjointes

TOTAL

1
10
3

14

Règlements complets avec l'aide
d'un conciliateur

Règlements partiels

Règlements avant la conciliation

Aucun règlement

TOTAL

6
5
2
1

14

B. BUREAUX DE CONCILIATION

Demandes présentées par les agents négociateurs

TOTAL

23

Règlement conclu avec l'aide du bureau

Rapports publiés

Demandes reportées de l'année dernière

TOTAL

23

C. EXAMENS

Règlements avant l'examen
Examens terminés

10
2

D. NOMINATIONS SPÉCIALES

Demandes reportées de l'année dernière

2

E. AUTRES SERVICES

Médiation à l'égard de griefs

Médiation à l'égard de plaintes

Autre

19
4
2



Différents renvoyés à l'arbitrage

Unité de négociation					Agent négociateur	Employeur	Affaires réglées avant l'audience arbitrale	Décisions financières à l'année reportées	Affaires suivantes
Affaires reportées									
Météorologie									
Affaires présentées en 1990-1991									
Enseignement									
Catégorie Exploitation									
— CMDN Ottawa									
Chimie									
Catégorie Administration									
et Service extérieur									
AFPC									
CST*									
X									
X									
CT									
PNEP									
X									
CT									
X									
X									
CT									
IPFPC*									
X									

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage

**Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
de 1986 à 1991**

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1991-1992	846			
1990-1991	332	1 725	2 057	1 211
1989-1990	725	1 084	1 809	1 477
1988-1989	824	1 036	1 860	1 135
1987-1988	852	916	1 768	944
1986-1987	624	951	1 575	723

Grieks renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1986 au 31 mars 1991				
Questions d'interprétation al. 92(1)a)	Questions disciplinaires al. 92(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total	
1990-1991	415	14	1 725	
1989-1990	370	14	1 084	
1988-1989	229	10	1 036	
1987-1988	367	15	916	
1986-1987	301	29	951	
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1991				
14 006	7 398	505	21 909	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux négociateur Agent
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	70	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC Montréal	37	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Moose Jaw	20	UTUAC
Catégorie Exploitation — BFC de North Bay	11	UTUAC (section locale 1400)
Catégorie Exploitation — BFC de North Bay		(section locale 175)
Catégorie Exploitation — CMDN d'Ottawa	8	AFPC
Catégorie Exploitation — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie Soutien administratif — QGDN Ottawa	26	AFPC
Catégorie Technique — QGDN Ottawa	8	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	99	UTUAC (Section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC d'Ottawa	52	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Saint-Jean	28	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC d'Ottawa	33	UTUAC
Catégorie Exploitation — BFC de Shearwater	82	(section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Shilo	36	STACM
Catégorie Exploitation — BFC de Summerside		(section locale 832)
Catégorie Exploitation — BFC de Summerside		UTUAC
Catégorie Exploitation — BFC de Toronto	12	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	5	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Toronto	13	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Trenton		AFPC
<hr/>		
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>	30	AFPC
		30
		1 604

Employeur: Personnel des fonds non publics,
Forces canadiennes

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent Totaux négociateur
Catégorie Exploitation — BFC de Bagothville	21	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Bagothville	6	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Borden	179	UTUAC (section locale 175)
Catégorie Exploitation — BFC de Calgary	34	STACA (section locale 401)
Catégorie Technique — BFC de Calgary	18	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Chatnam	53	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC de Chilliwack	42	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Comox	74	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Exploitation — BFC de Cornwallis	45	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie Exploitation — BFC d'Edmonton	58	UTUAC (section locale 401)
Catégorie Exploitation — BFC d'Esquimalt	136	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie Soutien administratif — BFC Gagetown	11	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Goose Bay	73	AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Goose Bay	12	AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Greenwood	89	UTUAC
Catégorie Exploitation — BFC de Kingston	151	UTUAC (section locale 1973)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent Totaux négociateur
Secrétariat, sténographie et dactylographie	100	AECR
Services administratifs	43	AECR
Services d'information	41	IPFPC
Traitement des données	19	AECR
<hr/>		
1 635		
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications,</i>		
<i>ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie Administration et		
Service extérieur		
Catégorie Exploitation		
Catégorie Scientifique et Professionnelle		
— Groupe des ingénieurs professionnels		
Catégorie Soutien administratif		
— Certains employés (non-opérateurs)		
Catégorie Technique		
<hr/>		
<i>Employeur: Bureau du vérificateur</i>		
<i>général du Canada</i>		
Catégorie Administration et		
Service extérieur — Certains employés	28	AFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	200	AFPC
Catégorie Soutien administratif	91	AFPC
— Certains employés		
<hr/>		
319		
<i>Employeur: Conseil de recherches</i>		
<i>en sciences humaines</i>		
Catégorie Administration et		
Service extérieur		
Services administratifs		
Services financiers		
Services d'information		
Administration des programmes		
— Gestion des systèmes d'ordinateurs		
et		
les employés désignés sous le		
nom d'agents des programmes de		
subventions		
Catégorie Soutien administratif	36	AFPC
— Commis aux écritures et aux règlements		
— Secrétariat, sténographie et dactylographie		
— Traitement des données		
<hr/>		
86		

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent Totaux négociateur
----------------------	--------------------------------------	-----------------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Affaires extérieures	1 139	APASE
Architecture et urbanisme	304	IPFPC
Chefs d'équipe	116	ACECM
Chimie	438	IPFPC
Droit	31	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 517	AESS
Enseignement	1 605	AFPC
Gestion des finances	2 347	AFPC
Médecine	218	IPFPC
Officiers de navire	1 316	GMMC
Psychologie	153	IPFPC
Radiotélégraphie	1 113	ACPER
Traduction	969	SCEPT

12 266

Employeur: Office national du film

Catégorie Administration et Service extérieur	149	IPFPC
Catégorie Scientifique et Professionnelle	17	IPFPC
Catégorie Technique	304	SGCT

470

Employeur: Conseil national de recherches

Achat et approvisionnement	25	AECR
Catégorie Exploitation	16	AECR
— surveillants	154	AECR
— non-surveillants	50	IPFPC
Bibliothéconomie	781	AECR
Catégorie Technique	327	AECR
Commis et mécanographie	79	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs		

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Totaux	Agent négociateur
<i>Employeur: Opérations des enquêtes statistiques</i>	238		AFPC
Interviewers principaux et interviewers		238	
<i>Employeur: Office national du film</i>			
Catégorie Exploitation	45		SCFP (section locale 2656)
Catégorie Soutien administratif	172		SCFP (section locale 2656)
		217	
TOTAL		192 279	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent Total	Agent négociateur
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>			
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 096		IPFPC IPFPC
Traduction	6		
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie Exploitation — Certains employés	0		AFPC
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>			
Catégorie Exploitation — BFC de Petawawa	131		AFPC
Catégorie Soutien administratif — BFC de Petawawa	13		AFPC
Catégorie Exploitation — BFC de Trenton	83		UTUAC
Catégorie Exploitation — BFC de Valcartier	93		AFPC (section locale 1979)
Catégorie Soutien administratif — BFC de Valcartier	14		AFPC
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme</i>			
Catégorie Administration et Service extérieur	14		SCEPT
Catégorie Scientifique et Professionnelle	4		SCEPT
Catégorie Soutien administratif	13		SCEPT
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>			
Catégorie Soutien administratif	86		AFPC
<hr/>			
		86	
<hr/>			
		31	
<hr/>			
		334	
<hr/>			
		0	
<hr/>			
		1 102	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent Total aux négociateur
----------------------	--------------------------------------	--------------------------------

Météorologie	600	IPFPC
Navigation aérienne	537	AGNA
Pharmacie	64	IPFPC
Photographie	111	AFFC
Pompiers	233	AFFC
— surveillants	1 058	AFFC
— non-surveillants	1 482	AFFC
Programmes de bien-être social	261	IPFPC
Recherche historique	2 033	IPFPC
Recherche scientifique	400	IPFPC
Réglementation scientifique	1 246	CMTCM
Réparation des navires (Est)	833	(Est) CMTCM
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	1 139	IPFPC
Sciences biologiques	33	IPFPC
Sciences domestiques	141	IPFPC
Sciences forestières	1 540	IPFPC
Sciences infirmières	964	IPFPC
Sciences physiques	10 730	AFFC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	95	IPFPC
Service social	534	AFFC
Services administratifs	4 183	AFFC
Services correctionnels	79	AFFC
Services d'imprimerie	942	CUAG
— surveillants	1 320	AFFC
Services divers	1 313	AFFC
— surveillants	1 320	AFFC
— non-surveillants	7 524	AFFC
Services hospitaliers	76	AFFC
— surveillants	1 182	AFFC
— non-surveillants	528	IPFPC
Services scientifiques de la défense	24	AFFC
Soutien de l'enseignement	2 213	AFFC
Soutien des sciences sociales	7 123	AFFC
Soutien technologique et scientifique	3 136	AFFC
Techniciens divers	2 403	AFFC
Traitement des données	4 083	IPFPC
Vérification		

190 271

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Agent négociateur
----------------------	---------------------------------	-------------------

Employeur: Conseil du Trésor

AFPC	2 260	PIPSC
IPFPC	2	
IPFPC	28 237	
AFPC	262	
IPFPC	29	
IPFPC	465	
AFPC	118	

Chauffage, force motrice et opération de machines fixes

AFPC	181	
AFPC	1 385	
IPFPC	1 985	
AFPC	48 858	
AFPC	533	
ACCTA	1 961	
AFPC	1 413	
FIOE	2 757	

Electronique

Dessin et illustrations

Contrôle de la circulation aérienne

Communications

Commis aux écritures et aux règlements

Commerce

— non-surveillants

— surveillants

de machines fixes

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

Equipes de navire

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

— non-surveillants

— surveillants

Manoeuvres et hommes de métier

Inspection technique

Inspection des produits primaires

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Génie et arpentage

— non-surveillants

— surveillants

Gardiens de phare

Ergothérapie et physiothérapie

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

— non-surveillants

— surveillants

Manoeuvres et hommes de métier

Inspection technique

Inspection des produits primaires

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Génie et arpentage

— non-surveillants

— surveillants

Gardiens de phare

Ergothérapie et physiothérapie

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

— non-surveillants

— surveillants

Manoeuvres et hommes de métier

Inspection technique

Inspection des produits primaires

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Génie et arpentage

— non-surveillants

— surveillants

Gardiens de phare

Ergothérapie et physiothérapie

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

— non-surveillants

— surveillants

Manoeuvres et hommes de métier

Inspection technique

Inspection des produits primaires

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Génie et arpentage

— non-surveillants

— surveillants

Gardiens de phare

Ergothérapie et physiothérapie

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

— non-surveillants

— surveillants

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
Soutien administratif						
AFPC	— BFC de Toronto	1	5	0	5	0,00
AFPC	Exploitation	1	12	0	12	0,00
AFPC	— BFC de Toronto	1	12	0	12	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	13	0	13	0,00
UTUAC	— BFC de Trenton	1	13	0	13	0,00
UTUAC	Exploitation	1	13	0	13	0,00
(section locale 1979)						
AFPC	— BFC de Trenton	1	83	0	83	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	14	4	18	22,22
AFPC	— BFC de Valcartier	1	14	4	18	22,22
AFPC	Exploitation	1	93	5	98	5,10
TOTAL						
		39	1 898	44	1 942	2,27 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et Serv. ext.	1	14	4	18	22,22
SCEPT	Soutien administratif	1	13	3	16	18,75
SCEPT	Scientifique et Prof.	1	4	1	5	20,00
SCEPT	Soutien des sciences sociales	1	2	0	2	0,00
TOTAL						
		4	33	8	41	19,51 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	30	3	33	9,09 %
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES						
IPFPC	Actuariat	1	28	0	28	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	86	19	105	18,10
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	73	9	82	10,98
IPFPC	Commerce	1	165	9	174	5,17
TOTAL						
		4	352	37	389	9,51 %
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES						
AFPC	Enquêtes - entreprises	1	238	0	238	0,00 %
TOTAL						
		78	6 380	320	6 700	4,78 %

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Nombre Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Goose Bay	1	12	0	12	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Goose Bay	1	73	0	73	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
UTUAC	— BFC de Greenwood		1	89	1	90	1,11
(section locale 1973)							
AFPC	Exploitation	— BFC de Halifax	1	151	9	160	5,63
AFPC	Exploitation	— BFC de Kingston	1	70	0	70	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Montréal	1	37	0	37	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1400)					
UTUAC	— BFC de Moose Jaw		1	20	3	23	13,04
(section locale 175)							
AFPC	— BFC de North Bay		1	11	0	11	0,00
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	28	0	28	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	99	2	101	1,98
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	26	2	28	7,14
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique	— QGDN Ottawa	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	8	0	8	0,00
AFPC	— CMDN Ottawa		1	8	2	10	20,00
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Petawawa	1	13	1	14	7,14
AFPC	Exploitation	— BFC de Petawawa	1	131	0	131	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Saint-Jean	1	52	0	52	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
STACM	— BFC de Shearwater		1	33	2	35	5,71
Exploitation							
(section locale 832)							
UTUAC	— BFC de Shilo		1	82	0	82	0,00
Exploitation							
(section locale 1973)							
— BFC de Summerside			1	36	0	36	0,00

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés Total
-------	-----------	--------------------------------	-------------------	--------------------------	------------------------------

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

AAPC	Scientifique et Prof.	1	200	0	200
AAPC	Admin. et Serv. ext.	1	28	17	45
AAPC	Soutien administratif	1	91	19	110
AAPC	Exploitation	1	0	0	0

TOTAL		4	319	36	355
-------	--	---	-----	----	-----

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES

AAPC	Admin. et Serv. ext.	1	50	5	55
AAPC	Soutien administratif	1	36	2	38

TOTAL		2	86	7	93
-------	--	---	----	---	----

PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AAPC	Soutien administratif	1	6	0	6
AAPC	Exploitation	1	21	0	21
UTUAC	— BFC de Bagotville	1			
UTUAC	Exploitation				
UTUAC	(section locale 175)				
— BFC de Borden	Exploitation	1	179	1	180
UTUAC	(section locale 401)				
AAPC	— BFC de Calgary	1	34	0	34
AAPC	Technique				
UTUAC	— BFC de Calgary	1	18	0	18
UTUAC	Exploitation				
UTUAC	(section locale 1973)				
— BFC de Chatham	Exploitation	1	17	1	18
UTUAC	(section locale 1518)				
— BFC de Chilliwack	Exploitation	1	53	1	54
UTUAC	Exploitation				
UTUAC	(section locale 1518)				
— BFC de Comox	Exploitation	1	42	0	42
UTUAC	(section locale 1973)				
— BFC de Comwallis	Exploitation	1	74	0	74
UTUAC	Exploitation				
UTUAC	(section locale 401)				
— BFC d'Edmonton	Exploitation	1	45	0	45
UTUAC	Exploitation				
UTUAC	(section locale 1518)				
AAPC	— BFC d'Esquimalt	1	58	6	64
AAPC	Soutien administratif				
UTUAC	— BFC de Gagetown	1	11	1	12
UTUAC	Exploitation				
UTUAC	(section locale 1973)				
— BFC de Gagetown	Exploitation	1	136	3	139

					2,16
--	--	--	--	--	------

EmploYES exClus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)



Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	----------------------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM

IPFPC	Scientifique et Prof.	1	17	6	23	26,08
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	1	149	30	179	16,76
SGCT	Technique	1	304	13	317	4,10
SCFP	Soutien administratif	1	172	42	214	19,63
(section locale 2656)	Exploitation	1	45	0	45	0,00
SCFP	(section locale 2656)					

TOTAL

5	687	91	778	11,70 %
---	-----	----	-----	---------

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES

IPFPC	Scientifique et Prof.	2	1 146	24	1 170	2,05
IPFPC	Admin. et Serv. ext.	2	47	2	49	4,08
AECR	Admin. et Serv. ext.	3	147	14	161	8,70
AECR	Technique	1	781	52	498	10,44
AECR	Soutien administratif	3	446	52	498	10,44
AECR	Exploitation	2	170	0	170	0,00

TOTAL

13	2 737	94	2 831	3,32 %
----	-------	----	-------	--------

CENTRE DE LA SECURITE DES TELECOMMUNICATIONS, MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE

AFCP	Admin. et Serv. ext.	1				
AFCP	Technique	1				
AFCP	Soutien administratif	1				
AFCP	(non-opérateurs)	1				
AFCP	Exploitation	1				
AFCP	Scientifique et Prof.	1				
(ingénieurs prof.)						

TOTAL

5				
---	--	--	--	--



**Employés exclus en tant que personnes
occupant un poste de direction ou de confiance,
par agent négociateur et par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)**

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et Prof. Admin. et Serv. ext.	26	16 988	2 121	19 109	11,09
AFPC	Scientifique et Prof. Admin. et Serv. ext.	2	2 070	133	2 203	6,03
	Technique	8	18 171	445	18 616	2,39
	Soutien administratif	5	62 795	3 564	66 359	5,37
	Exploitation	17	34 368	224	34 592	0,64
APASE	Admin. et Serv. ext.	1	1 139	49	1 188	4,12
ACCTA	Technique	1	1 961	158	2 119	7,45
HOE (section locale 2228)	Technique	1	2 757	101	2 858	3,53
GMMC	Technique	1	1 316	117	1 433	8,16
CUAG	Exploitation	1	942	6	948	0,63
ACECM	Exploitation	1	116	0	116	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 246	57	1 303	4,37
CMTCM	Exploitation	1	833	37	870	4,25
(Esq.)	Scientifique et Prof.	1	2 517	65	2 582	2,52
ABSS	Admin. et Serv. ext.	1	969	82	1 051	7,80
SCPT	Technique	1	1 113	149	1 319	11,29
ACPER	Admin. et Serv. ext.	1	2 347	441	2 788	15,81
AGFP	Technique	1	537	53	590	8,90
AGNA						
TOTAL		78	202 537	14 681	217 218	6,76 %



Employés exclus en tant que personnes occupant
un poste de direction ou de confiance, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et Professionnelle	29	21 575	2 319	23 894	9,71
Administration et Service extérieur	10	54 807	7 451	62 258	11,97
Technique	13	25 855	1 023	26 878	3,81
Soutien administratif	5	62 795	3 564	66 359	5,37
Exploitation	21	37 505	3 24	37 829	0,86
TOTAL	78	202 537	14 681	217 218	6,76 %

Mode de règlement des différends

Mode de règlement des différends	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
----------------------------------	--------------------------------	--	-----------------------------

33A 43C 12A 25C	76	162 919 ^①	Alliance de la Fonction publique du Canada
		25 415	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
C	1	2 757	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
A	1	2 517	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A	1	2 347	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
C	1	1 961	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
A	9	1 544	Association des employés du Conseil de recherches
A	1	1 316	Guilde de la marine marchande du Canada
A	1	1 113	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
C	1	1 246	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
A	1	1 139	Association professionnelle des agents du service extérieur
1A 3C 1?	5	1 002	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	1	942	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
① Moins employés du C.S.T.			

Unité de négociation	Agent négociateur
<div>(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME)</div> <div>Syndicat canadien des employés professionnels et techniques</div> <div>Catégorie Administration et Service extérieur</div> <div>Catégorie Scientifique et Professionnelle</div> <div>Catégorie Soutien administratif</div> <div>Catégorie Soutien des sciences sociales</div> <div>(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)</div> <div>Alliance de la Fonction publique du Canada</div> <div>(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)</div> <div>Alliance de la Fonction publique du Canada</div> <div>Catégorie Soutien administratif</div> <div>— Commis aux écritures et aux règlements</div> <div>— Communications</div> <div>— Mécanographie</div> <div>— Secrétariat, sténographie et dactylographie</div> <div>(EMPLOYEUR: BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)</div> <div>Institut professionnel de la fonction publique du Canada</div> <div>Catégorie Administration et Service extérieur</div> <div>Commerce</div> <div>Catégorie Soutien administratif</div> <div>Alliance de la Fonction publique du Canada</div> <div>(EMPLOYEUR: OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)</div> <div>Alliance de la Fonction publique du Canada</div> <div>Intervieurs principaux et interviewers</div>	

Agent négociateur	Unité de négociation
Syndicat des travailleurs de	Catégorie Exploitation
du Manitoba (section locale 832)	— BFC de Shilo
Union des travailleurs unis de	Catégorie Exploitation
l'alimentation et du commerce	— BFC de Chatham
(section locale 1973)	Catégorie Exploitation
Union des travailleurs unis de	— BFC de Cornwallis
l'alimentation et du commerce	Catégorie Exploitation
(section locale 175)	— BFC de Greenwood
Union des travailleurs unis de	Catégorie Exploitation
l'alimentation et du commerce	— BFC de Halifax
(section locale 1400)	Catégorie Exploitation
Union des travailleurs unis de	— BFC de Borden
l'alimentation et du commerce	Catégorie Exploitation
(section locale 401)	— BFC de North Bay
Union des travailleurs unis de	Catégorie Exploitation
l'alimentation et du commerce	— BFC d'Ottawa
(section locale 1979)	Catégorie Exploitation
Union des travailleurs unis de	— BFC de Moose Jaw
l'alimentation et du commerce	Catégorie Exploitation
(section locale 1518)	— BFC de Calgary
Union des travailleurs unis de	Catégorie Exploitation
l'alimentation et du commerce	— BFC de Edmonton
(section locale 1518)	Catégorie Exploitation
Union des travailleurs unis de	— BFC de Trenton
l'alimentation et du commerce	Catégorie Exploitation
(section locale 1518)	— BFC de Comox
Union des travailleurs unis de	Catégorie Exploitation
l'alimentation et du commerce	— BFC de Chilliwack
(section locale 1518)	Catégorie Exploitation
Union des travailleurs unis de	— BFC d'Esquimalt
l'alimentation et du commerce	Catégorie Exploitation
(section locale 1518)	— BFC d'Esquimalt

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie Soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement des données

- Catégorie Exploitation
- BFC de Bagotville
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Bagotville
- Catégorie Technique
- BFC de Calgary
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie Exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- Catégorie Exploitation
- BFC de Kingston
- Catégorie Exploitation
- BFC de Montréal
- Catégorie Soutien administratif
- BFC d'Ottawa
- Catégorie Exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie Technique
- QGDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- CMDN Ottawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Petawawa
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Petawawa
- BFC de Petawawa
- Catégorie Exploitation
- BFC de Saint-Jean
- Catégorie Exploitation
- BFC de Toronto
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Toronto
- Catégorie Soutien administratif
- BFC de Trenton

Achat et approvisionnement
Catégorie Exploitation

Catégorie Exploitation

—surveillants

— non-surveillants

Catégorie Technique

Commis et mécanographe

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Secrétariat, sténographie et dactylographie

Services administratifs

Traitements des données

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SECURITE DES
TELECOMMUNICATIONS, MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE)

TELECOMMUNICATIONS, MINISTRE DE LA DEFENSE NATIONALE)

Catégorie Administration

et Service extérieur

Catégorie Exploitation

Catégorie Scientifique et Professionnelle

—ingénieurs professionnels

Catégorie Soutien administratif

— non-opérateurs

Catégorie Technique

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VERIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie Administration et

Service extérieur

— Achat et approvisionnement

—Gestion des finances

—Services administrators

Catégorie Exploitation

—Manoeuvres et hommes de métier

—Services divers

Catégorie Scientifique et Professionnelle

—Bibliothèqueconomie

— Verification

Catégorie Soutien administratif

— Commis aux écritures et aux réglemens

— Secrétariat, sténographie et dactylographie

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie Administration et

Service extérieur

— Administration des programmes

et

tous les employés désignés sous

le nom d'agents des programmes

de subventions

Gestion des finances

Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique

Contrôle de la circulation aérienne

Association canadienne du contrôle du trafic aérien

Electronique

Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)

Officiers de navire

Gilde de la marine marchande du Canada

Services d'imprimerie — non-surveillants

Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada

Chefs d'équipe (côte est)

Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

Réparation des navires (côte est)

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)

Réparation des navires (côte ouest)

Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)

Economique, sociologie et statistique

Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie Administration et Service extérieur

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Catégorie Scientifique et Professionnelle

Catégorie Exploitation

Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)

Catégorie Technique

Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothèqueéconomie

Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Services d'information

Traduction

Unité de négociation	Agent négociateur
Enseignement	
Équipages de navire	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Manœuvres et hommes de métier	
Inspection technique	
Inspection des produits primaires	
— non-surveillants	
— surveillants	
Photographie	
Pompiers	
Programmes de bien-être social	
— non-surveillants	
— surveillants	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	
Techniciens divers	
Traitement des données	
Navigation aérienne	
Radio-télégraphie	
Traduction	
Affaires extérieures	
Association professionnelle des agents du service extérieur	
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	
Association du groupe de la navigation aérienne	



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada

Agent négociateur

Unité de négociation

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Institut professionnel de la fonction
publique du Canada

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit

Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie

Préposés aux brevets
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense
Vérification

Achat et approvisionnement
Administration des programmes
Bibliothèque
Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
— surveillants
— non-surveillants
Commis aux écritures et aux règlements
Communications
Dessin et illustrations

Alliance de la Fonction
publique du Canada

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esg.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.)
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTVAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
EMPLOYEURS	
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
CT	Conseil du Trésor
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2. Mode de règlement des différends
3. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
4. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
5. Employés exclus en tant que personnes occupant un poste de direction ou de confiance, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8. Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1986 au 31 mars 1991
9. Arbitrage de griets — Affaires reportées et reçues, de 1986 à 1991
10. Différends renvoyés à l'arbitrage
11. Conciliation, médiation et examens, 1990-1991
12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquête Entretien, Métiers et Services
14. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1990-1991 s'arrêtent au 31 mars 1991. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et sur les taux de salaire qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Deux de ces rapports, "Taux de rémunération en vigueur dans la fonction publique du Canada" et "La composition de la fonction publique du Canada", contiennent des renseignements sur les fonctionnaires par groupe professionnel et par niveau.

L-17 Le Bureau encourage les participants à collaborer à ses programmes en prenant part à leurs enquêtes et en répondant à leurs demandes de renseignements sur les taux de rémunération et les conditions de travail dans la fonction publique. Cette année, le Bureau a participé, pour le compte de l'administration fédérale, à plus d'une centaine d'enquêtes officielles et non officielles sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été apparées à celles qu'assument les fonctionnaires fédéraux et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés à ces derniers ont été fournies. Le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs de ses rapports et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-18 Se tenir au fait de l'évolution du monde de la rémunération est un élément essentiel du travail accompli par le Bureau de recherches sur les traitements. C'est pourquoi les agents du Bureau jouent un rôle actif au sein d'organismes canadiens comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Ils assistent en outre aux conférences et aux réunions de la *Canadian Compensation Association* et du Centre de recherche sur la rémunération. Les agents du Bureau font de temps à autre des exposés sur les programmes et les méthodes d'enquête de celui-ci d'un bout à l'autre du pays, de façon à améliorer les connaissances techniques et la qualité de la contribution des participants.

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET SUR LA RÉMUNÉRATION

L-15 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétaire du Conseil du Trésor. Cette année, avec l'accord des organismes participants, le Bureau a procédé au traitement des données recueillies par Statistique Canada à l'égard des salaires versés aux professeurs de certaines universités. Il a en outre mené son enquête annuelle sur certains grades de policier. Le rapport découlant de cette enquête sert à réviser la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada. Le Bureau a également publié des rapports sur les taux de rémunération des agents de l'organisation et des méthodes, ainsi que des avocats admis au barreau. Ont également été publiés cette année les taux de début réels des diplômés de 1990 des universités et collèges communautaires, ainsi que les taux de début prévus pour les diplômés de 1991.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-14 Afin de supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau, avec l'accord des participants, a fourni au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Québec des données sur certains avantages sociaux et certaines conditions de travail en vigueur dans les établissements de cette province qui font partie tant des échantillons du Centre que de ceux du Bureau. Il a aussi dispensé des avis professionnels et techniques au personnel du Centre pour l'aider à effectuer sa troisième enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail.

L-13 Cette année, le Bureau a publié une série de rapports découlant de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail. Ces rapports fournissent des renseignements sur 41 avantages et conditions de travail s'appliquant à trois catégories d'emplois existant au sein des organismes des différents secteurs d'activité économique au Canada, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. La liste de ces avantages et conditions de travail, ainsi que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NEGOCIATION

L-9 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-10 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de donnée qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail connexes, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, publiés deux fois l'an, soit au 1^{er} mars et au 15 août, contiennent des données sur la rémunération et sur des questions connexes. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an, à l'une ou l'autre de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août 1990 et qui a trait à diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié. À la demande des parties à la négociation, des données préliminaires ont également été fournies à l'égard de plusieurs classes visées par le programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération.

L-11 Environ 440 établissements ont participé à la première enquête Entrelien, Métiers et Services. La mise à jour des données publiées dans le rapport du 1^{er} avril 1991 est en train d'être effectuée et les résultats de cette mise à jour devraient être diffusés en août 1991. À l'automne de 1991, la liste "de réserve" servira à sélectionner les établissements qui remplaceront ceux qui ont été incapables de participer à l'enquête initiale. Le tableau 13 montre les 17 métiers des groupes Manoeuvres et hommes de métier et Services divers qui sont visés par cette enquête.

L-12 Le Bureau de recherches sur les traitements effectue d'autres enquêtes ponctuelles sur la rémunération. À la fin de l'année, des enquêtes étaient en cours à l'égard des classes professionnelles suivantes: enseignants des niveaux primaire et secondaire, professeurs de langue, mécaniciens d'aéronef, manutentionnaires et peseurs de céréales.

L-6 En mai et juin 1990, les membres du CCRT ont été invités à participer à un colloque traitant des méthodes que le Bureau utilise pour effectuer ses enquêtes et apparter les postes. Il a notamment été question des sujets suivants: les concepts et les principes de la recherche sur la rémunération, l'établissement des particularités des classes professionnelles visées par les enquêtes, l'échantillonnage, l'appartenance des postes, ainsi que la collecte et la validation des données.

L-7 Au cours de l'année, le Bureau a informé les membres du Comité consultatif que les contraintes financières l'obligeaient à suspendre plusieurs projets, notamment les résumés d'entente, l'analyse statistique des conventions collectives dans la fonction publique, ainsi que la mise à jour des répertoires des questions traitées dans les décisions arbitrales et dans les rapports des bureaux de conciliation. Cette décision allait permettre au Bureau de concentrer ses ressources sur sa fonction première, la réalisation d'enquêtes sur la rémunération. Plus tard dans l'année, le Bureau a pu annoncer le rétablissement des deux répertoires, qui seront dorénavant produits par les Services de médiation de la CRTFP.

L-8 Pendant l'année, le Bureau de recherches sur les traitements a procédé à l'examen interne des particularités de plusieurs classes professionnelles. Le Bureau se fonde sur ces particularités pour apparter les postes. Dans la plupart des cas, l'examen a été effectué parce que la norme de classification de l'administration fédérale venait d'être créée ou avait été modifiée. Des particularités nouvelles ou révisées ont été établies dans le cas des classes suivantes: infirmier(ère)s hygiénistes communautaires, avocats, administrateurs des finances, traducteurs et opérateurs de machines de traitement de textes; ces particularités servent maintenant à apparter les postes dans les organismes participants. À la fin de l'année, les particularités des classes des physiciens, des préposés aux achats, de soutien technique et des travailleurs sociaux étaient également en voie de révision. En outre, le Bureau se tient au courant de la suite donnée aux propositions émanant de Fonction publique 2000, qui visent à réduire le nombre des groupes et niveaux professionnels au sein de la fonction publique fédérale. Celles-ci pourraient avoir des répercussions importantes sur les méthodes d'enquête actuelles. Le Bureau est donc en train d'étudier ces répercussions éventuelles, ainsi que les solutions de rechange.

supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Secrétariat du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. En plus des réunions ordinaires du CCRT, plusieurs sous-comités techniques tiennent des rencontres au besoin afin de régler les problèmes qui se posent et de discuter des questions techniques résultant de la mise en oeuvre des programmes. Ces réunions sont présidées par des cadres supérieurs du Bureau et les parties sont invitées à y assister.

L-4 Cette année, le Bureau a convoqué une réunion d'un sous-comité technique pour solliciter la collaboration des parties à la négociation en vue de ramener à des proportions plus modestes le questionnaire de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail, et ce, pour les divers cycles d'enquête. Les parties ont en outre discuté de la possibilité de faire enquête sur certains avantages tous les deux ans, et sur d'autres tous les quatre ans ou au besoin, selon le calendrier de révision du Conseil national mixte. À la fin de l'année, le projet avait presque été mené à terme. Au début du prochain exercice, il devrait normalement être possible d'évaluer la viabilité des cycles d'enquête proposés et de tenir avec les parties des réunions où seront résolues les questions en suspens.

L-5 À la suite de la diffusion des nouvelles méthodes générales de maintien et d'établissement des échantillons d'enquête, un sous-comité technique a tenu une autre réunion afin de discuter avec les parties des plans et des priorités au chapitre du maintien des échantillons actuels des enquêtes sur la rémunération et sur les avantages sociaux. Le Bureau a proposé que l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail soit révisé en premier, et que ceux du programme AUTOCODS-1 et de cinq autres classes professionnelles faisant l'objet d'enquêtes sur les salaires le soient ensuite. À la fin de l'année, le Bureau, de concert avec les spécialistes en échantillonnage de Statistique Canada, avait terminé la révision de l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail. On prévoit que la taille de l'échantillon actuel sera progressivement augmentée à compter du programme d'enquête du 1^{er} janvier 1992. De plus, à partir de 1992, l'accroissement des échantillons révisés des enquêtes sur la rémunération sera intégré au calendrier des visites régulières effectuées dans le cadre de ces enquêtes.

L-3 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu deux réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres

CONSULTATIONS DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-2 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la fonction publique. Pour s'assurer que les données obtenues sont exactes et à jour, le Bureau obtient la plupart d'entre elles au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé, et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Les organismes participants reçoivent les rapports faisant état des constatations de ces enquêtes et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur, tableaux qui renferment des renseignements destinés à leurs besoins précis.

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. Ces données servent avant tout aux parties à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

INTRODUCTION

TRAITEMENTS

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES



tenu de fournir des conditions de travail acceptables aux fonctionnaires hypersensibles, mais d'éliminer le danger du lieu de travail dans l'intérêt de tous les fonctionnaires.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

K-4 L'autre genre de renvoi dont la Commission peut être saisie en vertu de la partie II du Code (article 133) est celui où il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit du fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère le Code. Cette année, une plainte de ce genre devait être entendue à la fin de l'année. Deux plaintes ont été reportées de l'année précédente. Dans la première affaire, un agent de correction a soutenu qu'une suspension d'une journée lui avait été imposée parce qu'il avait exercé son droit de refuser de travailler. À la suite d'une audience, la Commission a conclu qu'elle n'était pas habilitée à se prononcer sur le renvoi, du fait que la suspension avait été imposée au fonctionnaire parce qu'il avait refusé d'obéir à un ordre.

K-5 Dans l'autre affaire reportée, il a été allégué que l'employeur avait imposé une mesure disciplinaire à sept agents de correction qui avaient exercé leur droit de refuser de travailler à cause du danger auquel ils disaient être exposés. La Commission a constaté que six des plaignants, qui travaillaient dans un établissement à sécurité maximale, avaient laissé leurs postes sans se faire remplacer; ils avaient donc mis en danger d'autres personnes se trouvant dans l'établissement. Dans ces circonstances, la Commission n'avait aucune raison de modifier la réprimande écrite que l'employeur avait remise à chacun de ces fonctionnaires. L'employeur avait imposé une amende au septième plaignant. La Commission a jugé que ce dernier méritait une mesure disciplinaire, mais qu'une réprimande écrite devrait être substituée à l'amende.

K-3 Dans l'autre affaire, deux employés civils du ministère de la Défense nationale travaillant à Goose Bay ont allégué que les vapeurs nocives présentes à leur lieu de travail constituaient un danger pour leur sécurité et leur santé. La Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité en faisant remarquer que l'employeur n'était pas

confirmée. suite d'une audience, la décision de l'agent de sécurité a été patronille motorisée représentaient un danger pour leur sécurité. À la pénitencier, ainsi que la réduction du nombre de véhicules de nombre insuffisant d'agents affectés aux tours périmétriques, dans un besoins de l'audience, trois agents de correction ont soutenu que le constituait un danger. Dans trois autres renvois, regroupés pour les Québec-New York avait allégué que l'absence de protection policière l'agent de sécurité, un inspecteur des douanes posté à la frontière K-2 Dans une affaire où la Commission a confirmé la décision de

autre a été reçu à la fin de l'exercice. d'audience, un autre devait être entendu vers la fin de l'année et un canadien du travail. Un des renvois a été retiré après deux jours renvoyées en vertu du paragraphe 129(5) de la partie II du Code examinée huit décisions que des agents de sécurité lui avaient instructions qu'elle juge indiquées. Pendant l'année, la Commission a subséquemment, confirme celle-ci ou donne à l'employeur les sans retard à l'examen des faits et des motifs de la décision, et qui, exiger que cette décision soit renvoyée à la Commission, qui procède décide par la suite qu'il n'existait pas de danger. Le fonctionnaire peut de travailler à cause d'un présumé danger et qu'un agent de sécurité renvois fondés sur l'article 129 du Code, où un fonctionnaire refuse d'affaires peuvent être renvoyées à la Commission. Il y a d'abord les travail concernant la sécurité et la santé au travail, deux genres K-1 En vertu des dispositions de la partie II du Code canadien du

RENOIS FONDES SUR L'ARTICLE 129

CODE CANADIEN DU TRAVAIL

AFFAIRES FONDES SUR LA PARTIE II DU



syndicales à l'agent négociateur accrédité pour le groupe Enseignement. Les enseignants avaient été engagés par une entreprise privée ayant conclu avec l'administration fédérale un marché de services pour les pénitenciers fédéraux. La Commission, après avoir appliqué les critères utilisés en pareilles circonstances par tous les conseils du travail du secteur privé, avait conclu que les personnes en cause étaient des fonctionnaires. Elle avait jugé que les fonctions des enseignants étaient les mêmes que celles d'autres fonctionnaires membres de l'unité de négociation et que le Conseil du Trésor exerçait un contrôle tel qu'il était en fait le véritable employeur. La Cour d'appel fédérale, saisie d'une demande de révision de la décision, a annulé celle-ci pour le motif que, pour être un fonctionnaire au sens de la Loi, il fallait être nommé par la Commission de la fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'affaire a été renvoyée à la Cour suprême du Canada qui, par une décision majoritaire, a essentiellement accepté l'avis de la Cour d'appel fédérale, à savoir que le statut de fonctionnaire était déterminé à l'extérieur de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, habituellement à la suite d'une nomination faite en application de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique par la Commission de la fonction publique (*AFPC c. Conseil du Trésor et Econosult Inc.*, dossiers de la Commission 147-2-31 et 169-2-447; Cour d'appel fédérale [1989] 2 C.F. 633; Cour suprême du Canada, dossier de la Cour 21393).

J-5 Vers la fin de l'année, la Cour suprême du Canada a rendu une décision définissant les limites du pouvoir de la Commission lorsqu'il s'agit de déterminer qui est un fonctionnaire au sens de la Loi. La question à trancher était de savoir si des enseignants étaient des fonctionnaires, ce qui les aurait obligés à verser des cotisations

J-4 Dans l'affaire *Craig, Horne et l'Institut professionnel de la fonction publique*, l'alinéa 23(1)d) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. L'agent négociateur n'avait pas respecté le règlement de la Commission en la matière, ce que l'obligait à faire les formules de grief approuvées par la Commission pouvaient être utilisées pour déposer des griefs. En produisant et en distribuant ses propres formules et en conseillant à ses membres de présenter leurs griefs sur celles-ci, l'agent négociateur n'avait pas respecté le règlement de la Commission en la matière, ce que l'obligait à faire l'alinéa 23(1)d) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

J-3 À quelques exceptions près, la Loi s'applique aux personnes qui travaillaient dans tous les services de la fonction publique. Dans la Loi, la définition de "fonctionnaires" exclut les "[personnes] recrutées sur place à l'étranger". La Commission a jugé que les annonceurs du Réseau des Forces canadiennes en Europe étaient visés par l'exception, puisqu'ils étaient au service de l'employeur en vertu de conditions d'emploi applicables à un poste dans un endroit particulier à l'extérieur du Canada (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphe F-6). La Cour d'appel fédérale a agréé la demande de révision que lui avait présentée l'employeur pour le motif que l'exception ne s'appliquait qu'aux personnes recrutées à l'étranger pour accomplir un travail à l'extérieur du Canada (*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) c. CRTFP et Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, dossier de la Cour A-61-90).

Lieu à une obligation générale envers l'agent négociateur, qui avait perdu des membres à la suite des mesures prises par l'employeur. D'autre part, le redressement demandé — interdire à l'employeur de recourir à la sous-traitance — n'était pas à la portée de fonctionnaires qui auraient cherché à faire respecter des droits ou obligations découlant de la Politique (*Procureur général du Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Cour A-206-91). L'employeur a demandé l'autorisation d'en appeler de la décision devant la Cour suprême du Canada, demande qui a été agréée (dossier de la Cour suprême 22295).

J-2 Outre la question de fond concernant le sens et l'effet de la Politique concernant le réaménagement des effectifs, la Cour d'appel fédérale avait à se prononcer sur la compétence de la Commission pour même entendre le grief. En vertu de l'article 99, la Commission peut être saisie d'un grief concernant une obligation découlant d'une convention collective ou d'une décision arbitrale uniquement s'il s'agit d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire membre de l'unité de négociation pertinente. La Cour a jugé, dans une décision majoritaire, que pour trancher la question il fallait examiner non seulement l'obligation, mais aussi le redressement. La question de la sous-traitance a donné

J-1 Afin de protéger les fonctionnaires des conséquences de la compression des effectifs au sein de la fonction publique, le Conseil national mixte (CNM), composé des employeurs et des agents négociateurs, a établi la "Politique concernant le réaménagement des effectifs". Cette politique a subseqüemment été incorporée dans diverses conventions collectives conclues entre le Conseil du Trésor et les agents négociateurs. Dans le cas d'un grief où l'agent négociateur avait allégué que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté la Politique, la Commission a jugé que, compte tenu du libellé de la convention, l'employeur n'avait pas le droit de recourir à la sous-traitance si celle-ci devait entraîner une réduction des effectifs (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphes G-16 à G-18). L'employeur a présenté une demande à la Cour fédérale pour faire réviser et annuler la décision de la Commission. En rejetant la demande par un jugement majoritaire, la Cour a donné raison à la Commission, à savoir que si la Politique n'interdit pas la sous-traitance, elle dit cependant qu'afin d'éviter que des fonctionnaires soient "touchés" par une telle mesure, l'employeur doit examiner le recours qu'il fait aux services contractuels et qu'il doit y mettre fin au besoin. L'employeur se trouve à manquer à cette obligation si, en recourant à la sous-traitance, il place des fonctionnaires dans la situation d'"employés touchés", au sens où l'entend la Politique.

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES



Ces propositions portaient sur la mise en disponibilité des fonctionnaires et contrevenaient donc aux interdictions contenues dans la Loi (*ibid.*).

— Proposition obligeant l'employeur, sous réserve de la volonté et de la capacité des fonctionnaires d'accepter de se réinstaller ailleurs ou de se recycler, à faire tout effort raisonnable pour que toute réduction d'effectif s'effectue par attrition.

— Proposition portant que l'employeur ne créera pas par la sous-traitance une situation dans laquelle un administrateur général pourrait exercer le pouvoir que lui confère l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Cette proposition aurait obligé l'employeur à communiquer des renseignements personnels, en contravention des dispositions pertinentes de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Par conséquent, elle n'a pas été incluse dans le mandat du bureau, puisqu'elle allait à l'encontre des interdictions prévues aux paragraphes 87(2) et 57(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (*ibid.*).

— Proposition obligeant l'employeur à fournir à l'agent négociateur toute l'information pertinente sur le perfectionnement à laquelle il a accès, notamment les critères de sélection, le dossier des fonctionnaires qui ont présenté une demande, les indemnités versées, les demandes refusées et les motifs des refus, ainsi que les dépenses payées par l'employeur.

I-3 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

QUESTIONS NON NEGOCIABLES

Comme l'employeur s'était opposé au renvoi de ces propositions au bureau de conciliation uniquement parce qu'elles contenaient à l'article 7 de la Loi, elles ont été incluses dans le mandat du bureau (*ibid.*).

— Proposition obligeant l'employeur à faire tout effort raisonnable pour inclure les fonctionnaires dans les projets de développement de systèmes.

— Proposition précisant que le personnel contractuel doit relever d'un employé travaillant à un niveau équivalent ou supérieur et que les fonctionnaires ne sont pas tenus de travailler sous les ordres d'un entrepreneur.

I-2 Les propositions suivantes de l'agent négociateur, auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées négociables:

— Proposition obligeant l'employeur à faire en sorte que, sous réserve du droit de l'administrateur général de mettre des fonctionnaires en disponibilité en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, le fonctionnaire qui travaille normalement dans les locaux d'un autre employeur ne soit pas privé de son traitement ni de ses avantages normaux par suite d'une grève ou d'un lock-out qui surviendrait chez cet autre employeur.

Etant donné que la proposition porte sur les mises en disponibilité de courte durée et non sur les cessations d'emploi permanentes, elle n'est pas visée par les interdictions de la Loi. Par conséquent, elle a été incluse dans le mandat du bureau (*Groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs, Mandat, dossier de la Commission 190-2-212*).

— Proposition obligeant l'employeur, lorsqu'il introduit des changements techniques, à donner la formation voulue aux fonctionnaires et à faire tout effort raisonnable pour le faire pendant leurs heures de travail et sans frais pour eux.

L'employeur s'est opposé au renvoi de cette proposition au bureau de conciliation uniquement parce qu'elle contrevenait, selon lui, à l'article 7 de la Loi. Le président a confirmé sa décision antérieure*, à savoir que l'article 7 ne peut empêcher qu'une question soit renvoyée à un bureau de conciliation, et il a inclus la proposition dans le mandat du bureau (*ibid.*)

— Proposition disposant que les changements techniques ne serviront pas à justifier la sous-traitance de travaux normalement exécutés par les fonctionnaires.

— Proposition obligeant l'employeur à s'efforcer d'atteindre une certaine cohérence entre les taux qu'il paie aux entrepreneurs et les traitements qu'il accorde aux fonctionnaires.

* Voir le Rapport annuel de 1987-1988, paragraphes I-5 et I-6.



MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié de bonne foi en vue de conclure une convention collective mais qu'elles n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au président d'établir un bureau de conciliation. L'article 84 dispose en outre que dès l'établissement de ce bureau, le président est tenu de lui remettre le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations des bureaux de conciliation. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des fonctionnaires. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé:

57 (2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de:

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II mentionne la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

H-2 Pendant l'année à l'étude, la Commission a rendu deux décisions arbitrales. Dans une des affaires, où l'une des parties a fait une proposition à laquelle l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection:

— Proposition qui aurait obligé l'employeur à nommer un enseignant à un poste intérimaire de directeur en l'absence de ce dernier (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor - Groupe Enseignement (ED), dossier de la Commission 185-2-340).

H-3 Dans l'autre affaire, où l'une des parties a fait une proposition à laquelle l'autre partie s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et s'est déclarée compétente:

— Proposition voulant que les heures de travail d'un enseignant correspondent à la norme en vigueur dans la province où l'établissement est situé (ibid.).

H

H-1 L'arbitrage est l'un des deux modes de règlement des différends dont peut se prévaloir l'agent négociateur lorsque les négociations aboutissent à une impasse (voir le paragraphe D-1). Les questions sur lesquelles la commission d'arbitrage peut ou non se prononcer sont prévues à l'article 69 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, dont voici le libellé :

69. (1) Dans les limites du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les barèmes de rémunération, les heures de travail, les congés, les normes disciplinaires et les autres conditions d'emploi directement afférentes.

(2) Le paragraphe 57(2)* s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance.

(3) Sont exclues du champ des décisions arbitrales les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi de fonctionnaires, ainsi que toute condition d'emploi n'ayant pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à son sujet.

(4) Une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé.

* Le paragraphe 57(2) est ainsi formulé:

57 (2) Une convention collective ne peut avoir effet direct ou indirect de :

entièrement l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

(9) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II fait mention de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'Etat, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et la Loi sur la pension de la fonction publique.)

publique et Conseil du Trésor (dossier de la Commission 169-2-493), l'agent négociateur a soutenu que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations contractuelles. Aux termes de la clause en question, les parties devaient renégocier les taux de rémunération si l'employeur établissait une nouvelle norme de classification pour un groupe.

G-19 Le nombre de niveaux de classification au sein du groupe Administration des programmes avait été ramené de huit à six à l'issue de la révision des normes de classification amorcée en 1984. La preuve a montré que la réduction du nombre de niveaux de classification reflétait la réalité, en ce sens que les deux niveaux les plus élevés avaient été intégrés à d'autres niveaux existants quelques années auparavant. L'employeur ne faisait que mettre de l'ordre dans un système déjà en place, conformément au pouvoir exclusif que lui conférait l'article 7 de la Loi "quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers". Le renvoi de l'agent négociateur a donc été rejeté. Celui-ci a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire annuler la décision de l'arbitre; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-189-91).

fonctionnaire avait rempli les conditions prévues par la convention collective pour l'attribution des avantages en question.

G-17 Une fois de plus, la Commission a été saisie de nombreux griefs résultant de la pénurie chronique de personnel dans les services de l'administration fédérale*. Dans une affaire de ce genre, l'employeur avait autorisé deux spécialistes de l'information de vol à prendre des jours de remplacement. Pour pouvoir le faire, il avait prévu que plusieurs fonctionnaires travailleraient un poste sur deux; en l'occurrence, les deux fonctionnaires s'estimaient lésés et cinq autres spécialistes de l'information de vol devaient effectuer trois postes de huit heures sur une période de 40 heures. Les sept personnes en cause ont présenté des griefs pour contester l'imposition d'un tel régime de travail, alléguant que celui-ci allait à l'encontre des dispositions de la convention collective concernant l'établissement des horaires de travail; l'employeur a fait droit à leurs griefs. Comme il ne pouvait plus établir l'horaire qu'il souhaitait, l'employeur a annulé l'autorisation de prendre des jours de remplacement qu'il avait accordée aux deux fonctionnaires. Ceux-ci ont présenté un grief alléguant que l'employeur avait refusé leur demande sans motif raisonnable. Celui-ci a répliqué que son refus était fondé sur les nécessités du service. En faisant droit aux griefs, l'arbitre a rejeté l'argument de l'employeur. Il a fait remarquer que c'était la pénurie chronique de personnel qui l'avait empêché de respecter ses obligations contractuelles, en l'occurrence celle de ne pas refuser les demandes de congé des fonctionnaires en l'absence d'un motif raisonnable. Les fonctionnaires ont le droit de s'attendre à ce que l'employeur dispose d'un personnel suffisant pour que la convention collective puisse être appliquée sans qu'ils aient à sacrifier des avantages afin d'en obtenir d'autres (*MacDonald et Kelly*, dossiers de la Commission 166-2-20526 et 20527).

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

G-18 L'article 99 de la Loi autorise l'employeur ou l'agent négociateur qui cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, à renvoyer l'affaire à la Commission. Cependant, la Commission ne peut être saisie de l'affaire que s'il ne s'agit pas d'une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire de l'unité de négociation pertinente. Dans *Alliance de la Fonction*

une personne de son choix. La Commission a fait une déclaration à cet effet.

G-15 La Commission n'est pas habilitée à trancher les griefs de classification; cependant, elle peut décider si le fonctionnaire a bénéficié d'une description de poste à jour, tel que l'exige la convention collective. Dans l'affaire *Taylor* (dossier de la Commission 166-2-20396), la fonctionnaire a mentionné de nombreuses fonctions qui, à son avis, auraient dû faire expressément partie de sa description de poste. Après examen de ces fonctions, l'arbitre a conclu qu'elles pouvaient être comprises dans les fonctions générales énoncées dans la description existante. Il a souligné que si une description de poste n'a pas à renfermer les moindres détails d'une fonction, l'employeur se devait tout de même de suivre l'évolution des fonctions et responsabilités. Si celles-ci prennent ampleur qui dépasse la description de poste courante, l'employeur doit être prêt à fournir aux fonctionnaires un énoncé révisé ainsi que les documents connexes.

G-16 Avant de pouvoir accorder à un fonctionnaire un congé pour accident du travail, l'employeur doit recevoir un avis de la commission des accidents du travail compétente l'informant que le fonctionnaire s'est blessé au travail et qu'il est donc incapable d'exercer les fonctions de son poste. Dans *Haslett* (dossier de la Commission 166-2-20616), le fonctionnaire avait demandé à être indemnisé par la Commission des accidents du travail (CAT) du Manitoba à la suite du stress qu'il avait subi au travail. La CAT a d'abord rejeté la demande pour le motif que le stress n'était pas une maladie indemnisable. Le fonctionnaire en a appelé de la décision au tribunal compétent. À ce moment-là, l'employeur a soutenu notamment qu'il s'agissait d'un stress que le fonctionnaire s'était infligé lui-même, en ce sens qu'il décollait du fait que celui-ci avait subi des sanctions disciplinaires par suite de son inconduite. Le tribunal d'appel a infirmé la décision de l'employeur et a déclaré que le fonctionnaire était inapte à exercer ses fonctions. Le fonctionnaire a présenté cette décision à l'employeur et lui a demandé de le dédommager. L'employeur a de nouveau soutenu que le fonctionnaire s'était infligé lui-même le stress en question et que la convention collective disait clairement qu'un congé n'était pas accordé en pareilles circonstances. L'arbitre a cependant rejeté l'argument, puisque la CAT du Manitoba l'avait elle-même rejeté et que la loi de cette province interdisait le versement d'une indemnité lorsque la blessure résultait d'un acte délibéré de l'employé. Par conséquent, le

G-12 Une autre affaire importante mettant en cause une mesure disciplinaire concernait l'obligation d'un fonctionnaire de s'expliquer à la suite d'une allégation d'inconduite. Dans *Skibicki* (dossier de la Commission 166-2-20723), l'employeur a allégué que le fonctionnaire avait falsifié des rapports d'inspection en vue de prendre congé, et il l'a suspendu pour trois jours. À l'audience, le fonctionnaire a fourni une explication qui a satisfait l'employeur. La preuve a montré que ce dernier avait délibérément caché des faits pendant la procédure de règlement des griefs parce qu'il en voulait à son superviseur. L'arbitre a rejeté le grief en concluant que le fonctionnaire avait abusé de la procédure applicable aux griefs et qu'il ne devait pas tirer profit d'une explication qu'il avait délibérément cachée à l'employeur.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-13 Un congé pour obligations familiales peut être accordé pour permettre à un fonctionnaire ou à une fonctionnaire de prendre soins de jeunes enfants. Dans l'affaire *Bourdon* (dossier de la Commission 166-2-20098), la fonctionnaire avait vu sa demande de congé pour obligations familiales refusée parce que, selon la politique en place, un tel congé ne pouvait être accordé que pour une période minimale de six semaines. La fonctionnaire a ensuite modifié sa demande en vue d'obtenir un congé de six semaines, suivi d'une journée de congé par semaine. L'arbitre a décidé que l'employeur avait eu raison de refuser la demande, puisque la politique ne prévoyait pas de congés intermittents, même à la suite de la période minimale de six semaines.

G-14 Un contrôleur de la circulation aérienne qui est tenu d'assister à une enquête de nature administrative concernant une irrégularité d'exploitation a le droit de se faire accompagner par un représentant de son choix, sans perte de traitement ni pour lui ni pour le représentant. Dans *Watts* (dossier de la Commission 166-2-20164), le fonctionnaire avait été tenu d'assister à une telle enquête et avait demandé à être représenté par un contrôleur de la circulation aérienne qui devait normalement travailler au moment de l'enquête. L'employeur avait informé le représentant qu'il ne s'opposait pas à sa comparution, pourvu qu'il trouve un remplaçant prêt à effectuer son poste de travail. L'arbitre a conclu qu'en imposant une telle condition, l'employeur avait violé la disposition de la convention collective permettant au fonctionnaire s'estimant lésé de se faire représenter par

l'alcool; il ne s'est pas présenté au travail et il a menti à son superviseur au sujet de ses allées et venues. Le dossier disciplinaire du fonctionnaire contenait de nombreuses suspensions qui n'avaient pas fait l'objet de griefs. Le fonctionnaire a admis que toutes les suspensions avaient trait à la consommation excessive d'alcool. L'arbitre a jugé que l'application du principe de la gradation des sanctions n'était pas indiquée en l'occurrence, puisque le congédiement éventuel du fonctionnaire ne résoudrait rien si celui-ci ne venait pas à bout de son problème d'alcool. Il a donc ramené la suspension à trois jours et l'a assortie de conditions, dont l'une consistait à obliger le fonctionnaire à participer à un programme de rééducation pour alcooliques.

G-9 Dans *McIsaac* (dossier de la Commission 166-2-20610), l'arbitre a conclu que l'affirmation du fonctionnaire selon laquelle ses fautes de conduite n'avaient rien à voir avec l'alcool n'était pas appuyée sur la preuve. Le fonctionnaire était un agent de douane qui ne pouvait expliquer où était passée la somme de 25,34 \$. Non seulement il avait par la suite cherché à recréer la situation, mais il avait tenté de camoufler ses erreurs en impliquant un fonctionnaire subalterne. L'enquête qui a été menée a permis de trouver la somme manquante, mais le congédiement a néanmoins été confirmé.

G-10 Deux affaires importantes concernaient ce qu'il est convenu d'appeler un "congé de maladie concerté". En pareilles circonstances, il incombe au fonctionnaire qui conteste une sanction de prouver qu'il était en fait malade pendant la période en question. Dans *Bingham et autres* (dossiers de la Commission 166-2-20260 à 20263, 20265), les fonctionnaires étaient des inspecteurs des viandes qui s'étaient fait porter malades un jour où avait lieu un "congé de maladie concerté" à l'échelle nationale. Comme ils n'ont pas réussi à prouver objectivement qu'ils étaient malades le jour en question, leurs griefs ont été rejetés.

G-11 Dans *Clark* (dossier de la Commission 166-2-20252), par contre, un inspecteur des produits primaires a pu prouver qu'il avait consulté un médecin et qu'il avait obtenu et fait exécuter une ordonnance le jour où ses collègues étaient absents en masse, censément parce qu'ils étaient malades. Le fait que le fonctionnaire avait un nombre important de congés de maladie à son crédit a permis à celui-ci de s'acquitter plus facilement de la charge de la preuve, car cela montrait qu'il n'abusait pas de ces congés.

que la lettre ne pouvait être admise en preuve parce qu'elle faisait partie de la documentation requise en vue de l'habilitation de sécurité et qu'à ce titre elle était confidentielle, au sens du paragraphe 19(1) de la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité; de plus, parce que la lettre contenait des "renseignements personnels", elle était protégée contre toute divulgation en vertu de la Loi sur la protection des renseignements personnels. L'arbitre a admis la lettre en preuve pour le motif que son contenu et le refus du fonctionnaire de fournir les renseignements demandés avaient pour effet de la soustraire aux dispositions de ces deux lois. L'arbitre a jugé que, par le passé, le fonctionnaire avait souvent été irrévérencieux dans l'exercice de ses fonctions et que le dernier incident n'était qu'un exemple de ses lacunes à cet égard. Par conséquent, l'arbitre a conclu que la peine imposée était raisonnable dans les circonstances, et il a rejeté le grief.

G-7 Au début de l'audition de l'affaire *Alexander* (dossiers de la Commission 166-2-19609 et 19652), le fonctionnaire a demandé l'ajournement de la séance pour une période de deux mois afin de pouvoir se trouver un avocat. Le représentant de l'employeur s'y est opposé pour le motif que celui-ci avait été avisé de la date de l'audience longtemps à l'avance et qu'il aurait eu amplement le temps de retenir les services d'un avocat s'il n'avait pas attendu à la dernière minute. De plus, l'employeur avait engagé des dépenses considérables afin de comparaître à l'audience. Après avoir fait remarquer que le fonctionnaire avait reçu un avis de deux mois de la tenue de l'audience, l'arbitre a ajourné l'affaire pour une journée afin de lui permettre de se trouver un avocat. Lorsque l'audience a repris le lendemain, le fonctionnaire ne s'est pas présenté. L'arbitre a ensuite ajourné l'affaire pour dix jours, en vue de permettre au fonctionnaire d'expliquer son défaut de comparaître. Comme celui-ci n'a pas communiqué avec la Commission pendant ces dix jours, l'arbitre a rejeté le grief.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-8 Une mesure disciplinaire devrait être éducative et non simplement punitive. Dans *Swimmer* (dossier de la Commission 166-2-20756), le fonctionnaire a été suspendu pour sept jours parce qu'il ne s'était pas présenté à un poste supplémentaire devant commencer environ deux heures après la fin de son poste de jour. Entre la fin de son poste de jour et l'heure à laquelle devait commencer le poste supplémentaire, le fonctionnaire a consommé de

du mérite avait été effectué pour déterminer qui serait mis en disponibilité, l'arbitre a conclu que l'employeur avait agi de mauvaise foi. La cessation d'emploi était donc en réalité un congédiement pour motif disciplinaire, dont l'employeur n'a pu établir le bien-fondé. L'arbitre a fait droit au grief, mais à la lumière de l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Dansereau c. Office national du film* [1979] 1 C.F. 100, le seul redressement qu'il pouvait accorder était le traitement et les autres avantages qu'elle aurait normalement reçus si elle avait travaillé jusqu'à l'expiration de son dernier contrat.

G-5 Enfin, dans *Basu* (dossier de la Commission 166-2-19534), le fonctionnaire a voulu s'appuyer sur l'arrêt *Penner* pour établir que le refus de l'employeur d'accepter sa démission constituait une mesure disciplinaire entraînant une peine pécuniaire, c'est-à-dire la perte d'une indemnité de départ et de prestations de retraite. À l'époque pertinente, l'employeur effectuait une enquête au sujet de présomées fautes de conduite commises par le fonctionnaire, enquête qui a abouti environ deux mois plus tard au congédiement de celui-ci. L'arbitre a conclu que l'administrateur général, en refusant d'accepter la démission du fonctionnaire, n'avait pas agi de mauvaise foi ni abusé du pouvoir discrétionnaire que lui conférait l'article 26 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Le refus ne constituait donc pas une mesure disciplinaire et, de ce fait, l'arbitre n'était donc pas habilité à entendre le grief. Même si le refus, de l'administrateur général d'accepter la démission du fonctionnaire avait constitué une mesure disciplinaire, la perte financière subie par celui-ci ne résultait pas de ce refus proprement dit, mais du congédiement imposé environ deux mois plus tard. Le fonctionnaire a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler la décision de l'arbitre; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-316-90).

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-6 Dans *Friedel* (dossier de la Commission 166-2-20091), le fonctionnaire avait dû remplir une fiche de renseignements personnels en vue d'obtenir une attestation de sécurité plus élevée pour pouvoir exercer les fonctions de son nouveau poste. On lui a subscéquemment demandé de fournir des renseignements qu'il avait omis d'inscrire sur la fiche de renseignements personnels. Convaincu qu'il avait déjà fourni cette information, le fonctionnaire a répondu par une lettre insolente, qui lui a mérité une suspension d'une journée. Il a soutenu

G-4 L'arbitre, dans *Laird* (dossier de la Commission 166-2-19981), a appliqué les principes établis dans *Penner* à une fonctionnaire nommée pour une période déterminée qui avait été mise en disponibilité quelque quatre semaines avant l'expiration de son contrat. Elle avait été embauchée pour des périodes successives de trois mois sur une période d'environ deux ans et demi. Après avoir examiné toutes les circonstances, notamment la façon dont l'examen

G-3 Les répercussions de l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Procureur général du Canada c. Penner* [1989] 3 C.F. 429 continuent de se faire sentir. Dans cette décision, la Cour a conclu que, pourvu que la décision soit prise de bonne foi, l'administrateur général a le pouvoir, en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, de mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire en cours de stage s'il estime que celui-ci n'a pas les aptitudes voulues, et ce, même si l'insatisfaction découle de l'inconduite du fonctionnaire*. Dans *Labrèche* (dossiers de la Commission 166-2-19920 et 19986), le fonctionnaire avait été renvoyé en cours de stage après qu'il fut devenu malade à cause des nombreuses heures supplémentaires qu'il avait dû effectuer. L'arbitre a conclu que l'employeur avait violé la convention collective en obligeant le fonctionnaire à faire un nombre excessif d'heures supplémentaires. Étant donné que la décision de l'employeur de renvoyer le fonctionnaire en cours de stage était fondée sur l'incapacité de celui-ci de satisfaire à cette exigence, l'arbitre, en s'appuyant sur les principes énoncés par la Cour d'appel fédérale dans *Penner*, a jugé que l'employeur avait agi de mauvaise foi; il s'agissait en réalité d'un congédiement disciplinaire qui, selon la preuve, était injustifié. Par conséquent, l'arbitre a fait droit au grief et a ordonné à l'employeur de réintégrer le fonctionnaire avec plein salaire et tous ses avantages, calculés avec effet rétroactif à la date de son congédiement.

Cependant, comme les parties avaient convenu qu'en l'occurrence les employés s'estimaient lésés n'étaient pas des fonctionnaires au sens de la Loi, l'arbitre a conclu qu'ils n'avaient pas droit au rappel de salaire prévu par la convention collective et il a rejeté les griefs. Les employés ont présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler la décision de l'arbitre; l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-638-90).

G-2 L'arbitre a conclu que, à l'occasion du renvoi d'un grief à l'arbitrage, il n'était pas habilité à rendre une décision qui risquait d'étendre la portée de l'ordonnance d'accréditation initiale. En vertu des dispositions pertinentes de la Loi, la Commission a le pouvoir exclusif de trancher une telle question, qui pourrait avoir des répercussions importantes pour tous les agents négociateurs et toutes les unités de négociation de la fonction publique fédérale. L'arbitre a exprimé l'avis que l'on pouvait par une demande en règle — accompagnée des avis voulus aux parties qui risqueraient d'être touchées par la décision — demander à la Commission de déterminer si certains employés occasionnels pouvaient constitutionnellement être exclus de la définition de "fonctionnaire" prévue par la Loi.

G-1 Dans *Colles et autres* (dossiers de la Commission 166-2-19395 et 19404), les employés étaient des occasionnels embauchés pour moins de six mois à la fois; comme tels, ils étaient visés par l'exclusion prévue à l'alinéa 2g) de la définition de "fonctionnaire" figurant dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Les employés s'estimaient lésés ont soutenu que cette exclusion était discriminatoire, puisqu'elle violait l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. Même si deux des trois employés étaient des hommes, la preuve a établi que la plupart des occasionnels travaillant dans la fonction publique fédérale étaient des femmes. De plus, les employés ont fait valoir que l'exclusion avait pour effet de les priver de leur droit de libre association, en contravention de l'alinéa 2d) de la Charte. Ils ont donc maintenu qu'à la lumière de l'article 52 de la Loi constitutionnelle de 1982, l'arbitre devrait considérer l'exclusion comme nulle et non avenue. Les employés seraient donc des fonctionnaires au sens de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et ils auraient droit à l'augmentation de salaire rétroactive négociée par l'agent négociateur pour les fonctionnaires membres de l'unité de négociation pertinente.

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

GRIEFS

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE



en matière de relations du travail. La Commission a conclu que le requérant ne l'avait pas convaincue qu'il avait un motif valable pouvant justifier qu'elle déroge à sa pratique (*H. Bannister et J. Nolan*, dossier de la Commission 161-2-574).

— moins intéressants que ceux dont bénéficiaient d'autres groupes "quasi professionnels". La Commission n'a pas été convaincue du bien-fondé de la demande et, tout comme l'intervenante, elle a fait remarquer que l'établissement d'une nouvelle catégorie professionnelle n'était pas une façon de palier à un échec à la table de négociation.

F-7 Une troisième demande fondée sur l'article 21 avait trait à la date d'effet du rapport exécutoire qu'un bureau de conciliation avait présenté sous le régime de la Loi sur la reprise des services gouvernementaux, S.R. 1989, ch. 24. Une convention collective, reposant sur les conditions dont les parties avaient volontairement convenu et sur celles énoncées dans le rapport de conciliation exécutoire, a officiellement été signée une quarantaine de jours après la publication du rapport du bureau de conciliation. L'agent négociateur a soutenu que le rapport constituait une convention collective et que ses dispositions, notamment celles concernant la rémunération, auraient dû prendre effet dans les 90 jours suivant la publication du rapport, conformément à l'alinéa 57(1)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

F-8 La Commission a conclu qu'il était clair que le bureau de conciliation avait tenu pour acquis que la convention collective serait officiellement signée après la publication de son rapport le 20 avril 1990. Elle a en outre conclu que les parties avaient eu l'intention de considérer comme une convention collective qui les lierait légalement au document qu'elles allaient signer une quarantaine de jours après la publication du rapport du bureau de conciliation. Par conséquent, c'est à compter de la date de la signature de la convention collective que le délai de 90 jours prévu pour son application à l'alinéa 57(1)b) avait commencé (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-182).

F-9 Une dernière affaire digne de mention portait sur la politique de la Commission concernant la transcription des audiences. Le plaignant avait demandé à pouvoir utiliser les services d'un sténographe judiciaire, en faisant valoir que son représentant n'était pas avocat et qu'il aurait donc de la difficulté à prendre des notes tout en présentant sa preuve. La Commission a réitéré sa politique interdisant le recours, en l'absence de raisons convaincantes, à un sténographe judiciaire ou à quelque appareil d'enregistrement que ce soit à l'audience. De l'avis de la Commission, un climat informel, sans microphone ni enregistreuse pour intimider les témoins et retarder la procédure, est le plus propice à la résolution des problèmes

F-6 Dans *Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 148-2-171), le requérant a demandé l'établissement d'une nouvelle catégorie professionnelle qui aurait permis au groupe Traduction de se séparer de la catégorie Administration et Service extérieur. Le requérant a maintenu qu'à cause de sa situation au sein de cette dernière catégorie, ses membres jouissaient d'avantages — obtenus par voie de négociation collective

F-5 La Commission a entendu trois demandes importantes fondées sur l'article 21 de la Loi; une partie peut invoquer cet article lorsqu'elle estime qu'il y a eu non-respect d'autres dispositions de la Loi qui ne prévoient pas de mesures de redressement précises. Dans une affaire, l'agent négociateur a allégué que l'employeur avait modifié une condition d'emploi après qu'un avis de négociateur eut été donné, en contravention de l'article 52 de la Loi. La plainte faisait suite à l'entrée en vigueur d'une politique adoptée quatre ans auparavant et qui mettait fin à la gratuité du stationnement pour les fonctionnaires. La Commission a jugé que c'était la politique en soi, et non son mode d'application, qui constituait la condition d'emploi, et elle a donc rejeté la demande (*Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission 148-2-185).

F-4 La Commission a déclaré qu'il fallait établir qu'il était un fonctionnaire au sens de la Loi avant de pouvoir déterminer si une exclusion s'appliquait. Elle a conclu qu'au moins certains des membres qu'on voulait inclure dans l'unité de négociation n'avaient pas été recrutés sur place à l'étranger et qu'ils n'étaient donc pas exclus de la définition de "fonctionnaire" (*Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA) et Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, dossiers de la Commission 146-2-291 et 161-2-547). L'employeur a présenté une demande de révision de cette décision à la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour A-102-91).

F-3 À la suite du contrôle judiciaire (voir le paragraphe F-3), la Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire à la Commission "[...] aux fins d'un réexamen tenant pour acquis que l'exclusion [prévue dans la définition] ne [pouvait] s'appliquer qu'aux personnes recrutées à l'étranger [...]". À la seconde audience, l'employeur a soutenu que la Commission n'était pas habilitée à déterminer qui était un fonctionnaire et qui n'était pas un et que, de toute façon, le personnel en question était "recruté sur place à l'étranger".

F-2 L'autre demande d'accréditation concernait la deuxième audition de l'affaire *ACTRA et Conseil du Trésor, ministre de la Défense nationale* (dossiers de la Commission 146-2-291 et 161-2-547), dans laquelle la requérante demandait à être accréditée à titre d'agent négociateur du personnel des ondes travaillant pour les Forces armées en Europe. La Commission avait initialement jugé qu'elle n'avait pas compétence pour statuer sur la demande parce que le personnel en question avait été "recruté sur place" à l'étranger et qu'il ne répondait donc pas à la définition de "fonctionnaire" prévue par la Loi (voir le Vingt-troisième rapport annuel, paragraphe F-6).

F-1 Au cours de l'année, la Commission s'est prononcée sur deux importantes demandes d'accréditation. Dans l'une d'elles, l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) demandait à remplacer l'agent négociateur en place afin de pouvoir représenter certains fonctionnaires du groupe Réparation des navires. Ce dernier a soutenu que l'Association ne satisfaisait pas à la définition d'une "organisation syndicale" à cause de certaines lacunes dans ses statuts. En raison de ces lacunes, la Commission a conclu que les membres de l'Association n'avaient aucun droit de regard sur la négociation des conditions de travail, ni sur leur respect par le truchement de griefs et de plaintes. Prises une à une ou quelques-unes à la fois, ces lacunes ne portaient pas forcément un coup fatal à la demande d'accréditation, mais leur effet combiné avait précisément cette conséquence (*Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) et Conseil du Trésor et Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)*, dossier de la Commission 146-2-292). L'Association a demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'infirmer cette décision. Cette demande était toujours en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour A-191-71).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS



rapidement, de sorte qu'il n'en restait aucune à régler à la fin de l'exercice.

E-II Cette année encore, il faut féliciter les parties d'avoir réussi à régler 59 affaires avec l'aide des Services de médiation.

E-5 Sur les 19 rapports reportés à l'année suivante, 18 concernaient des unités faisant l'objet des négociations concertées entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Le dernier portait sur un différend opposant ces deux parties et mettant en cause le groupe Sciences physiques. Des bureaux de conciliation ont été établis dans le cas de tous ces différends, mais la conciliation n'était pas terminée à la fin de l'année financière.

MÉDIATION

E-6 Aucun médiateur n'a été nommé pendant l'année financière.

NOMINATIONS SPÉCIALES

E-7 En 1989, un bureau de conciliation a été établi en vertu d'une loi spéciale visant à régler les différends opposant l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada et concernant les groupes Équipages de navire et Services hospitaliers. Le bureau de conciliation a présenté son rapport en avril 1990.

E-8 Pendant l'année écoulée, le Bureau des services de médiation a contribué davantage à aider les parties à régler des plaintes et des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi. Les agents de médiation ont rencontré les parties à 25 occasions afin de régler plus de 200 plaintes ou griefs individuels.

EXAMENS

E-9 Lorsqu'un employeur demande que des personnes occupant un poste de direction ou de confiance soient exclues d'une unité de négociation et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation, nommé afin de faire office d'examinateur, tente d'amener les parties à s'entendre. S'il n'y arrive pas, il procède à l'examen des tâches des fonctionnaires en cause. La Commission rend ensuite une décision fondée sur le rapport de l'examinateur et sur les observations des parties. Au cours de l'année, un examinateur a été nommé dans 12 affaires et, dans dix d'entre elles, les parties ont réussi à s'entendre à l'étape de l'examen. Les deux autres affaires ont été tranchées par la Commission.

E-10 La Commission a adopté de nouvelles méthodes qui lui ont permis de réduire à moins de 30 les 70 affaires qui étaient pendantes au début de l'année. Entretiens, les nouvelles affaires ont été traitées



CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Pendant l'année, quelque 22 rondes de négociations concernant 14 groupes qui avaient choisi l'arbitrage et huit qui avaient opté pour le renvoi à un bureau de conciliation ont abouti à un règlement sans qu'une tierce partie ait à intervenir. Dix-huit de ces rondes de négociations mettaient en cause des employeurs distincts.

CONCILIATION

E-2 Le tableau 11 montre qu'il y a eu 14 demandes de nomination de conciliateurs, dont huit mettaient en cause des employeurs distincts, et six le Conseil du Trésor. Douze conciliateurs ont été nommés, dont cinq faisaient partie du personnel de la Commission. Dans treize cas, une entente complète, partielle ou antérieure à la conciliation est intervenue.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-3 Trois rapports ont été produits par des bureaux de conciliation établis pendant l'année financière. Deux de ces rapports, qui portaient sur des différends opposant l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor et concernant les groupes Vérification, Gestion des systèmes d'ordinateurs et Administration, n'ont pas donné lieu à une entente. Ces différends n'étaient pas encore réglés à la fin de l'exercice. Un rapport a permis au Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et au Conseil du Trésor de régler un différend concernant le groupe Réparation des navires (côte ouest).

E-4 Une entente a été conclue avec l'aide d'un bureau de conciliation à la suite d'un différend opposant l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor et concernant le groupe Brevets.

négociation Météorologie et Chimie, et l'autre à la suite d'une demande émanant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et concernant les membres du groupe Enseignement, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. L'Alliance a également présenté une demande au nom des membres du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, faisant partie de la catégorie Exploitation et travaillant au Centre médical de la Défense nationale, à Ottawa, et une autre au nom des fonctionnaires employés par le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, et appartenant à la catégorie Administration et Service extérieur. Les audiences qui devaient avoir lieu dans chaque cas ont été annulées au cours de l'année, après que les parties eurent conclu des ententes de principe qui ont subséquemment été ratifiées par les fonctionnaires en cause.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit deux modes de règlement des différends qui peuvent surgir lorsque la négociation d'une convention collective aboutit à une impasse. Il s'agit de l'arbitrage exécutoire et du renvoi à un bureau de conciliation, qui est assorti du droit de grève. Le choix doit s'effectuer avant que l'avis de négocier ne soit donné. À la fin de l'année à l'étude, 79 unités de négociation regroupant 18 000 fonctionnaires avaient opté pour l'arbitrage.

D-2 Après avoir étudié les observations des divers employeurs et agents négociateurs, la Commission a avisé les parties — au début de l'année — qu'un régime d'arbitrage plus efficace et efficace était en voie d'adoption. Ce système simplifié vise à réduire les délais au minimum et à permettre aux parties de participer davantage à la sélection des personnes qui représenteront leurs intérêts dans les affaires d'arbitrage des différends. La procédure fonctionnera comme il suit.

D-3 Dans les cinq jours suivant la réception d'une demande d'arbitrage, les parties sont avisées de la date de l'audience, qui a normalement lieu environ huit semaines plus tard. Chaque partie a alors dix jours pour informer la Commission de la personne qu'elle propose pour faire partie du groupe qui représentera ses intérêts. La Commission désigne habituellement cette personne, qui devient ainsi commissaire pour la durée de la procédure d'arbitrage. Selon la Loi, la personne qui fait office de président d'une commission d'arbitrage est le membre de la CRTFP désigné pour faire partie de cette commission, et non un membre choisi parmi les deux groupes établis en application de la Loi.

D-4 Quatre demandes d'arbitrage ont été présentées pendant l'année, et une autre a été reportée de l'année précédente (voir le tableau 10). Trois décisions arbitrales ont été rendues, deux à la suite de demandes présentées par l'Institut professionnel de la fonction publique à l'égard des fonctionnaires membres des unités de



Alberta:	Banff; Calgary; Edmonton; Jasper
Colombie-Britannique:	Abbotsford; Chilliwack; Nelson; Prince George; Prince Rupert; Vancouver; Victoria; Williams Lake
Manitoba:	Brandon; Thompson; Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Moncton; Saint John
Nouvelle-Ecosse:	Amherst; Halifax; Sydney
Ontario:	Barrie; Brampton; Cornwall; Kingston; London; Pembroke; Pt. Colborne; Sarnia; Toronto; Windsor
Québec:	Chicoutimi; Cowansville; Drummondville; Granby; Laval; Mirabel; Montréal; Québec; Saint-Jean-sur-Richelieu; Sept-Îles; Sherbrooke; Victoriaville
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Swift Current
Terre-Neuve:	Gander; St. Anthony; St. John's; Stephenville; Wabush

cours de l'année à l'étude, 1 296 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 92(1)b): il s'agit de griefs découlant d'"une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire". En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés n'ayant pas d'agent négociateur, notamment les personnes occupant un poste de direction ou de confiance. Pendant l'année, la Commission a été saisie de 415 griefs de ce genre.

C-5 En outre, 14 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 de la Loi, qui prévoit le règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découlerait d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a continué d'augmenter sensiblement. Cette année, la Commission a été saisie de 1 725 renvois, soit près de 60 % de plus que l'année précédente, où l'on avait atteint un niveau jamais enregistré au cours des sept années antérieures. L'augmentation enregistrée cette année est surtout attribuable à des renvois massifs de griefs concernant des questions identiques portant sur des exposés de fonctions, le rejet de demandes de congé de maladie assorti de suspensions d'une demi-journée, de présomés mouvements de grève, le dépôt direct de chèques de paye à la banque, les heures supplémentaires et la sécurité d'emploi, ainsi que les droits d'adhésion versés à une association professionnelle. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1986 à 1991.

C-7 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Au cours de l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Les griefs de ce type ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des secteurs de compétence, on appelle cette procédure "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits survenus pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 reconnaît aux fonctionnaires le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure en question est précisée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estiment lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce uniquement si ceux-ci correspondent aux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1986, en vertu de divers articles de la Loi, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, le fonctionnaire doit obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Au



— l'employeur s'était rendu coupable de discrimination à l'endroit d'un fonctionnaire du fait de sa participation à des activités syndicales;

— certaines personnes, selon l'agent négociateur, avaient consenti à négocier ou avaient effectivement négocié avec quelqu'un d'autre qu'un représentant de l'agent négociateur à propos de griefs disciplinaires mettant en cause des membres de l'unité de négociation;

— l'agent négociateur avait manqué à son devoir de juste représentation;

— on avait négligé d'appliquer la décision d'un arbitre.

Une autre plainte a été rejetée à l'audience lorsque le représentant du plaignant a refusé de présenter sa plaidoirie sans la présence d'un sténographe judiciaire et la transcription de l'audience.

B-30 Deux plaintes auxquelles la Commission a fait droit en totalité ou en partie à la suite d'une audience avaient trait au fait que l'employeur n'avait pas répondu à des griefs dans les délais prescrits.

DEMANDE D'AUTORISATION D'INTENTER DES POURSUITES EN VERTU DE L'ARTICLE 104 DE LA LOI

B-31 Une demande présentée par un agent négociateur qui voulait que la Commission déclare qu'une grève était ou serait légale a été retirée avant que l'audience prévue n'ait lieu.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-25 Quatre demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente. Deux d'entre elles ont été retirées et une autre était en instance, en attendant l'issue d'une procédure engagée devant les tribunaux dans une autre affaire. La Commission a agréé l'autre demande, qui concernait la prolongation du délai prévu pour la présentation d'un grief.

B-26 Huit demandes ont été reçues au cours de l'année. Quatre portaient sur la prolongation du délai prescrit pour la présentation de griefs; une d'entre elles a été retirée, deux ont été agréées et deux devaient être entendues. Deux autres demandes concernaient le renvoi de griefs à l'arbitrage; la Commission en a agréé une et l'autre devait faire l'objet d'une audience. Vers la fin de l'année, l'employeur a demandé une prolongation du délai prévu pour répondre à quelque 450 griefs de classification. L'affaire était en voie d'instruction à la fin de l'année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-27 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire toute plainte alléguant l'existence d'une "pratique déloyale de travail", telle qu'on l'entend aux articles 8, 9 et 10 de la Loi. Une plainte peut également être déposée si l'employeur n'a pas mis à effet une décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, elle a le pouvoir d'ordonner une mesure corrective. Au cours de l'année, elle a reçu 28 plaintes de ce genre, tandis que 16 autres ont été reportées de l'année précédente.

B-28 Sur les 16 affaires reportées, trois ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience. La Commission a rendu une décision dans 11 affaires et les deux autres étaient en instance, en attendant le résultat d'une procédure engagée devant la Cour d'appel fédérale. Sur les 28 plaintes reçues cette année, neuf ont été retirées ou réglées avant ou pendant l'audience et quatre ont fait l'objet d'une décision. À la fin de l'année, 12 affaires devaient être entendues, deux autres étaient en voie d'instruction et une autre était en suspens, en attendant la confirmation d'un règlement.

B-29 Les plaintes que la Commission a entendues et rejetées cette année étaient fondées sur les allégations suivantes:

B-23 Sur les 12 affaires dont la Commission a été saisie cette année, deux ont été résolues par les parties et trois ont été retirées. Dans une des affaires, l'employeur a accordé le redressement demandé et le dossier a été fermé. Deux décisions ont été rendues à la suite d'une audience. Quatre affaires étaient en instance à la fin de l'année. Celles qui ont été entendues et rejetées par la Commission concernaient:

- une demande d'établissement d'une nouvelle catégorie professionnelle appelée "Transfert linguistique" pour les fonctionnaires membres de l'unité de négociation Traduction;
- la date d'entrée en vigueur d'une convention collective conclue en vertu de la Loi sur la reprise des services gouvernementaux;
- des changements que l'employeur aurait apportés aux conditions de travail après qu'un avis de négocier eut été donné. Il s'agissait en l'occurrence de la modification des heures de travail de certains instructeurs de l'Institut de formation de Transports Canada, situé à Cornwall, et de la désignation de ceux-ci comme faisant partie des fonctionnaires "non préposés à l'exploitation";

— l'imposition de frais de stationnement qui n'avaient pas été exigés par le passé.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-24 En vertu de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances. Une affaire reportée de l'année précédente était encore en suspens à la fin de l'année, en attendant l'issue d'une procédure engagée devant la Cour suprême du Canada. Dans une autre affaire, présentée vers la fin de l'année, l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT) a demandé à la Commission de réexaminer la décision dans laquelle elle avait rejeté sa demande d'accréditation à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres de l'unité de négociation Réparation des navires travaillant sur la côte est (voir le paragraphe B-2). La demande de réexamen était en instance à la fin de l'année.

— l'Alliance de la Fonction publique du Canada et les fonctionnaires désignés dans les groupes suivants: Services d'imprimerie (surveillants); Photographie; Dessin et Illustration; Inspection des produits primaires; Mécanographie; Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants); et Manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants).

B-20 Dans la présente ronde de négociations, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont eux-mêmes établi une procédure pour régler la question difficile et accaparante de la désignation des fonctionnaires. En bref, ils ont convenu d'un calendrier en fonction duquel ils s'entendraient sur le nombre de fonctionnaires à désigner au sein de plus de 30 unités de négociation comprenant quelque 150 000 fonctionnaires. Les parties ont en outre convenu que, dans l'éventualité d'une impasse, elles formeraient des comités de révision qui résoudreaient les questions en suspens. Cet arrangement, qui reposait sur l'entière coopération et l'accord des parties, a porté fruit. Il n'a été nécessaire d'établir un comité de révision que dans un cas, et les parties ont accepté d'être liées par sa décision.

B-21 Afin de se conformer à la Loi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a donné au Conseil du Trésor, dans les délais prescrits, un avis de négocier pour chacune des unités de négociation concernées. La Commission a ensuite rendu une décision portant que les fonctionnaires avaient été désignés non pas à la suite d'une décision de la Commission, mais par une entente entre les parties. La Commission a ordonné à l'employeur de présenter, dans un délai donné, la liste des noms et adresses des fonctionnaires désignés. Voilà où en était la situation à la fin de l'année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-22 L'article 21 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", confère à cette dernière des "pouvoirs résiduels". La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations de non-respect des dispositions de la Loi qui imposent aux parties des obligations fondamentales aux fins de l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. Dix affaires de ce genre ont été soumises à la Commission: six ont été retirées, et trois ont été rejetées à l'issue d'une audience. L'autre affaire était en suspens à la fin de l'année, en attendant un arrêt de la Cour suprême.

B-18 Pendant l'année, la Commission a étudié 29 listes en vue de la désignation de fonctionnaires faisant partie de 31 unités de négociation; une liste avait été reportée de l'année précédente. À la fin de l'année, la Commission avait envoyé des avis aux fonctionnaires désignés faisant partie des 16 groupes suivants pour lesquels l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada était l'agent négociateur:

- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Sciences physiques
- Sciences de la défense
- Pharmacie
- Sciences forestières
- Art dentaire
- Réglementation scientifique
- Sciences domestiques
- Ergothérapie et Physiothérapie
- Service social
- Médecine vétérinaire
- Recherche scientifique
- Sciences biologiques
- Agriculture
- Sciences infirmières
- Météorologie

Trois autres affaires ont été classées après que les parties eurent signé une convention collective.

B-19 Dix affaires étaient encore en instance à la fin de l'année; elles mettaient en cause:

- le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et les fonctionnaires membres du groupe Réparation des navires (Est);

- l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et les fonctionnaires membres du groupe Génie et arpentage;

- l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien et les fonctionnaires membres du groupe Contrôle de la circulation aérienne;

Mode de règlement enregistré*	Agent négociateur	Employeur	Unité de négociation	de	à
-------------------------------	-------------------	-----------	----------------------	----	---

JPFC	CT	Commerce		A	C
JPFC	CT	Météorologie		A	C
JPFC	CT	Psychologie		A	C
JPFC	CNR	Groupe Bibliothèque		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Saint-Jean		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Montréal		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Gatowin		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Toronto		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Toronto		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Exploitation, BFC de Bagoville		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Bagoville		A	C
AFPC	PFNP	Catégorie Soutien administratif, BFC de Bagoville		A	C

* A: Arbitrage
C: Conciliation

B-16 Afin d'être plus facilement en mesure d'opter pour l'un ou l'autre mode de règlement des différends, l'agent négociateur peut demander à la Commission, en vertu du paragraphe 37(2) de la Loi, d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 78 de la Loi. Cette liste n'est pas contestable. Aucune demande du genre n'a été reçue au cours de l'année écoulée.

FONCTIONNAIRES DÉSIGNÉS EN VERTU DE
L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-17 Les "fonctionnaires désignés" sont des fonctionnaires exerçant des fonctions considérées comme nécessaires pour la sécurité du public et à qui la Loi, de ce fait, interdit de participer à une grève. La Loi dispose que, même si l'agent négociateur a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, il ne peut être établi de bureau de conciliation — et par conséquent aucune grève légale ne peut avoir lieu — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord sur les fonctionnaires de l'unité de négociation qui seront désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certains fonctionnaires, c'est la Commission qui tranche.

négociateurs ne s'opposent habituellement pas aux listes de remplacement, ils contestent souvent les propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes.

B-13 Cette année, quatre rapports ont été présentés par des examinateurs qui avaient été chargés d'étudier les fonctions et responsabilités de cinq personnes. La Commission a entendu une des quatre affaires, mais n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'année. Les trois autres affaires ont été classées, sans audience, après que l'agent négociateur eut cessé de s'y opposer ou que l'employeur eut retiré ses propositions.

B-14 Trois demandes ont été reportées de l'année précédente. Dans une affaire, l'agent négociateur a retiré son opposition à l'exclusion proposée. La Commission a dû trancher les deux autres affaires. L'une d'elles concernait des fonctionnaires membres du groupe Administratif des programmes qui étaient chefs de poste, Opérations - Trafic voyageurs, à l'aéroport international Pearson. La Commission a décidé que ces fonctionnaires occupaient des postes qui étaient principalement de nature technique. La preuve ayant trait à leur degré de participation à une "équipe de gestion" n'était pas concluante et la Commission n'était pas convaincue qu'il existait un conflit d'intérêts. Dans l'autre affaire, la Commission a décidé qu'une infirmière devait être désignée à titre de personne occupant un poste de direction ou de confiance parce qu'elle exerçait des fonctions confidentielles auprès d'une personne exclue en vertu du sous-alinéa 2c(ii) de la Loi.

CHOIX DU MODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-15 Avant que les négociations puissent commencer au nom d'une unité quelconque, l'agent négociateur accrédité doit faire savoir à la Commission lequel des deux modes possibles de règlement des différends s'appliquera. Le mode choisi, qui est enregistré par la Commission, demeure en vigueur pour la ronde de négociations qui suit et pour les rondes subséquentes, à moins que l'agent négociateur modifie son choix avant le début d'une nouvelle ronde. À la fin de l'année, 80 unités de négociation avaient opté pour la conciliation avec droit de grève (tableau 6) et 79 (tableau 7) pour l'arbitrage. Le tableau suivant montre les changements qui ont été enregistrés durant l'année à la demande de l'Institut professionnel de la fonction publique et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard de onze unités de négociation.

comparative et qu'il ne produirait qu'une preuve documentaire. La Commission a conclu que la preuve incombat à l'Institut, qui ne s'en était pas acquitté. En l'absence de preuves quant aux fonctions exercées par les fonctionnaires, la Commission a rejeté la demande.

B-10 Dans l'autre affaire reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demandait à la Commission de confirmer qu'elle pouvait continuer de représenter certains fonctionnaires qui avaient été reclassifiés dans l'unité de négociation Services d'imprimerie représentée par le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada. Tout au cours de l'audience, qui a duré neuf jours, les représentants de l'employeur et du Conseil ont cessé de participer activement aux procédures. La Commission a conclu que les fonctionnaires en cause avaient toujours des intérêts communs avec les autres fonctionnaires membres des unités de négociation représentées par l'Alliance, qui pouvait donc continuer de les représenter.

DESIGNATION DE PERSONNES OCCUPANT UN POSTE DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-11 L'article 2 de la Loi dit qu'une personne "occupant un poste de direction ou de confiance" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres fonctionnaires. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une ou de la totalité des personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question en se fondant sur les observations des parties et sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur nommé par elle. Les tableaux 3 et 4 donnent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus à titre de titulaires d'un poste de direction ou de confiance. Le tableau 5 renferme des données analogues dans le cas des personnes exclues qui relèvent des employeurs distincts.

B-12 En général, les listes de mise à jour tiennent compte des remplacements et changements apportés à l'organisation même ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 826 de ces listes à l'égard de 55 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté 16 autres, portant sur huit unités de négociation. Bien que les agents

fonctionnaires qui faisaient partie de l'unité de négociation. La Commission a donc révoqué l'accréditation.

B-6 Une deuxième demande a été présentée par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, et concernait une unité de ses fonctionnaires membres de la catégorie Exploitation en poste à la base des Forces canadiennes de Mont-Apica, au Québec, et pour lesquels l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait été accréditée à titre d'agent négociateur. L'employeur a expliqué que la base avait été fermée et que l'unité ne comptait plus aucun membre. L'agent négociateur n'a pas contesté la demande et la Commission a par conséquent révoqué l'accréditation de l'Alliance.

B-7 La dernière demande émanait d'un membre de la catégorie Exploitation employé par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, à la base des Forces canadiennes de Comox, en Colombie-Britannique. La Commission a rejeté la demande parce qu'on ne l'a pas convaincue que la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité ne voulaient plus être représentés par l'agent négociateur.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-8 En vertu de l'article 34 de la Loi, un employeur ou une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer à quelle unité de négociation appartient un fonctionnaire ou une classe de fonctionnaires. La Commission a été saisie de trois demandes de ce genre cette année. L'une d'elle, reçue au cours de l'année, est censée être examinée l'année prochaine, tandis que les deux autres étaient reportées de l'année précédente.

B-9 Dans le cas d'une des demandes reportées, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada demandait à la Commission de déterminer si certains fonctionnaires du ministère des Affaires extérieures faisaient partie de l'unité de négociation Commerce, dont l'Institut était l'agent négociateur. Ces fonctionnaires avaient été reclassifiés par l'employeur et transférés à l'unité de négociation du groupe Service extérieurement, représentée par l'Association professionnelle des agents du service extérieur. L'employeur avait donc remis à l'Association les cotisations perçues auprès de ces fonctionnaires, conformément à la convention collective conclue entre elle et le Conseil du Trésor. À l'audience, le représentant de l'Institut a déclaré qu'il ne citerait aucun témoin à

les statuts de la requérante laissaient beaucoup à désirer. Prises une à une ou quelques-unes à la fois, ces lacunes ne portaient pas forcément un coup fatal à la demande d'accréditation, mais leur effet combiné avait précisément cette conséquence. La Commission a donc rejeté la demande.

B-3 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a présenté une demande d'accréditation au nom des membres du groupe Soutien des sciences sociales travaillant pour le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Ces fonctionnaires, qui étaient auparavant représentés par le requérant, avaient été reclassifiés dans une catégorie pour laquelle aucun agent négociateur n'avait été accrédité. Après que la demande eut été étudiée conformément aux Règlements et règles de procédure de la CRTFP, la Commission a accrédité le requérant à titre d'agent négociateur des fonctionnaires concernés.

B-4 Les deux autres demandes reçues étaient en instance à la fin de l'année. Dans l'une d'elles, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada demandait à remplacer l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des ingénieurs employés par le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale. Dans l'autre affaire, l'Association des professeurs des collèges militaires canadiens demandait des droits de négociation à l'égard des professeurs d'université qui travaillaient dans les collèges militaires et qui, jusque-là, n'avaient jamais été représentés par un syndicat.

REVOCATION D'ACCREDITATION

B-5 Pendant l'année, la Commission a étudié trois demandes de révocation d'accréditation. Une d'entre elles, présentée par l'employeur, en l'occurrence le Centre de la sécurité des télécommunications, concernait les fonctionnaires membres de la catégorie Soutien administratif, lesquels avaient été reclassifiés dans un autre groupe professionnel. Certains des fonctionnaires visés étaient chargés de l'exploitation des téléscripteurs et du matériel connexe servant à la transmission de messages, et accomplissaient des tâches de bureau connexes. Ils travaillaient sous la supervision d'autres fonctionnaires membres du groupe et visés eux aussi par la demande. L'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, n'a pas contesté la demande, puisqu'il n'y avait plus de



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DÉMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 Quatre demandes d'accréditation ont été présentées cette année et une affaire tranchée l'année précédente a été renvoyée à la Commission par la Cour d'appel fédérale. Dans cette affaire, *l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists* (ACTRA) avait demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité composée du personnel des ondes du Réseau des Forces canadiennes en Europe, ministère de la Défense nationale. Dans sa décision précédente, la Commission avait décidé que, puisque les employés visés travaillaient exclusivement en Europe, la Loi ne s'appliquaient pas à eux. La Cour d'appel fédérale a renvoyé l'affaire à la Commission "[...] aux fins d'un réexamen tenant pour acquis que l'exclusion à l'alinéa b) [de l'article 2 de la Loi] ne peut s'appliquer qu'aux personnes recrutées à l'étranger pour faire un travail à l'étranger". À une audience qu'elle a tenue au cours de l'année, la Commission a établi que l'unité était composée de sept fonctionnaires au moment de la demande. Elle a ordonné à l'employeur d'afficher des copies de la demande à l'intention des fonctionnaires. L'affaire était encore en instance à la fin de l'année.

B-2 Dans l'une des quatre affaires susmentionnées, l'Association canadienne des métiers et techniciens (ACMT), une organisation nouvellement formée, demandait à remplacer le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) à titre d'agent négociateur de tous les employés de l'employeur, à l'exception des chefs d'équipe, compris dans le groupe Réparation des navires de la catégorie Exploitation (côte est). Comme il s'agissait de la première comparution de la requérante devant la Commission, l'Association a dû établir qu'elle était une organisation syndicale au sens de la Loi. À l'issue d'une audience, la Commission a conclu que

l'Ontario. Entre 1970 et 1978, il a travaillé dans le secteur du personnel et des relations du travail au Secrétariat du Conseil du Trésor, au ministère des Transports, au ministère de la Défense nationale ainsi qu'au ministère de l'Industrie et du Commerce. De 1978 à 1984, il a été surintendant du Personnel au Conseil scolaire d'Ottawa. En 1985, M. Tenace a été nommé sous-secrétaire de la Direction des relations de travail, au Secrétariat du Conseil du Trésor, poste qu'il occupait au moment de sa nomination à la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

A-12 M^e Thomas W. Brown, un membre à plein temps de la Commission, a vu son mandat renouvelé pour cinq ans. Il n'y a aucun autre changement à signaler dans la composition de la Commission pour l'année écoulée.

la planification de ses travaux d'enquête, le Bureau bénéficie des conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-8 La Commission fournit des locaux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme consultatif dont la partie patronale est formée de représentants de l'administration fédérale et la partie syndicale, de représentants des employés. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-9 Au 31 mars 1991, quelque 209 467 employés répartis dans 160 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le Secrétaire du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur dans le cas de 78 unités de négociation de l'administration centrale, les 82 autres unités relevant de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 3 000 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 2 000.

A-10 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 76 unités représentant quelque 162 919 employés, tandis que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada négocie au nom de 37 unités représentant quelque 25 415 employés. Les 47 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres employés ne bénéficiaient pas de la négociation collective mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-11 En novembre 1990, M. Louis M. Tenace a été nommé vice-président de la Commission, en remplacement de M^e Jean-Maurice Cantin, c.r., qui avait pris sa retraite plus tôt dans l'année. M. Tenace est diplômé de l'Université d'Ottawa et de l'Université Queen. De 1961 à 1970, il a été chef du département d'histoire du Conseil scolaire du comté de Stormont, Dundas et Glengarry. Il a également occupé divers postes, dont ceux de président et de négociateur en chef, à la section de Cornwall de la Fédération des enseignants franco-ontariens du secondaire de

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (la Loi) et de la Loi sur les relations de travail au Parlement. Elle est aussi chargée d'appliquer certaines dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, elle répond de ses activités de façon distincte.)

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation de personnes, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la désignation de personnes occupant un poste de direction ou de confiance, la désignation des employés qui exercent des fonctions jugées nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la santé et la sécurité au travail de la Partie II du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-6 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque des parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-7 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, a comme tâche principale d'effectuer des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail à l'égard des unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais aussi dans le cas de groupes exclus de ce régime. Dans

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année écoulée, c'est dans le domaine de la négociation collective que s'est produit l'événement le plus marquant. Les deux parties à la présente ronde de négociations, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor du Canada, ont elles-mêmes établi une méthode visant à accélérer la procédure de désignation - - jusqu'à la longue et compliquée - des fonctionnaires exerçant des fonctions essentielles à la sécurité du public. Cette méthode, qui est décrite plus en détail au paragraphe B-20, reposait sur l'entière collaboration des deux parties et a été mise en oeuvre avec succès.

A-2 Dans le domaine de l'arbitrage des différends, une nouvelle procédure a été adoptée au cours du deuxième semestre de l'année. Celle-ci vise à permettre aux parties de participer davantage à la sélection des personnes qui représentent leurs intérêts dans les affaires d'arbitrage des différends et à limiter les délais autant que possible. Le nouveau régime, qui est expliqué à la section portant sur les affaires d'arbitrage des différends, s'applique tant aux fonctionnaires visés par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qu'aux employés assujettis à la Loi sur les relations de travail au Parlement.

A-3 La Conférence sur les relations de travail dans la fonction publique, organisée par la Commission en mai 1990, mérite également d'être soulignée. Au programme de cette conférence étaient inscrites les questions de l'heure intéressant la Commission, les employeurs et les agents négociateurs qui relèvent de sa compétence, de même que les moyens d'améliorer les relations et de résoudre les conflits qui surgissent entre les rondes de négociations collectives. Vu la réaction favorable des participants, la Commission compte organiser d'autres conférences et ateliers afin d'examiner les questions d'intérêt mutuel.



L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

53	Introduction
53	Consultations des parties à la négociation
56	Programme à l'intention des parties à la négociation
57	Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus
57	Renseignements sur la fonction publique et sur la rémunération
58	Le monde de la rémunération
59	APPENDICE (TABLEAUX)

PAGE	
24	Nominations spéciales
24	Examens
<hr/>	
27	F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS
<hr/>	
31	G. DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS
31	Questions de statut et de compétence
31	Questions de preuve et de procédure
33	Mesures disciplinaires
34	Interprétation et application des conventions
36	Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi
38	
<hr/>	
41	H. DÉCISIONS ARBITRALES
<hr/>	
43	I. MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION
43	Généralités
43	Questions négociables
44	Questions non négociables
45	
<hr/>	
47	J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES
<hr/>	
51	K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL
51	Renvois fondés sur l'article 129
51	Affaires fondées sur l'article 133
52	

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A. INTRODUCTION

1	Résumé des activités de l'année
2	Organisation et fonctions de la Commission
3	Personnel

B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

5	Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur
6	Révocation d'accréditation
7	Détermination de l'affiliation aux unités de négociation
8	ou de confiance
9	Choix du mode de règlement des différends
10	Fonctionnaires désignés en vertu de l'article 78 de la Loi
12	Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi
13	Demandes de révision des décisions de la Commission
14	Demandes de prolongation de délai
14	Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi
15	Demande d'autorisation d'interdire des poursuites en vertu de l'article 104 de la Loi

C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

23	Conciliation
23	Bureaux de conciliation
24	Médiation

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1991

Président: Ian Deans Vice-président: L.M. Tenace

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, P.A. Duncan, J.E. Emrich, D. Gauthier, P. Jasmin, T. Joliffe, W. Kaplan, D. MacLean, D. Nilsson, M. Pinsonneault, G.K. Randall, c.r., L.D. Russell, C. Turnel, J.M.P. Weiler

GROUPE D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, W.T. Cromb, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, L. Hardstaff, G.P. Kritsch, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, W.R. Outebridge, K.W. Preston, J.B. Seaborn, W.A. Smith, S. Thibaudau

Représentant les intérêts des employés: J.L. Fryer, A. Gauthier, T. Good, W.E. Hanley, S. Heap, N. Hunt, J. Jessop, F. Kiesewetter, R.C. Lévesque, G. Levine, M. Littlewood, M. Lyons, W. Majesky, C.J.H. Margerum, K.R. Park, W.S. Rannachan, S. Renouf, N. Riche, A.I. Stewart, G. Swimmer, J.M. Vickers, J.W. Wale, J.E. Wolfgang

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Secrétaire-greffier: G.E. Plant
Directeur des services de médiation: N. Bernstein
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
Secrétaire général: D. Davidge

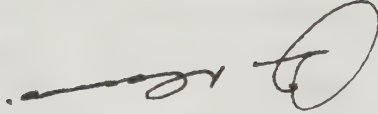
Monsieur Joe Clark
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et ministre responsable des
Affaires constitutionnelles
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le Vingt-quatrième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1990 au 31 mars 1991 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

PRESIDENT



Ian Deans

VICE-PRESIDENT

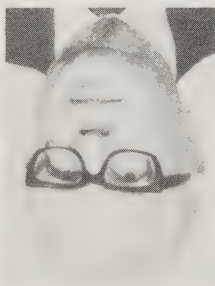


L.M. Tenace

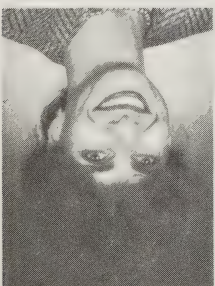
PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown



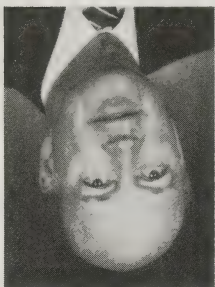
M.-M. Galipeau



J. Galipeault



D. Kwavnick



T. O. Lowden



R. C. Young

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991
No de cat. SRI-1991
ISBN 0-662-55479-5

1990-1991

vingt-quatrième
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

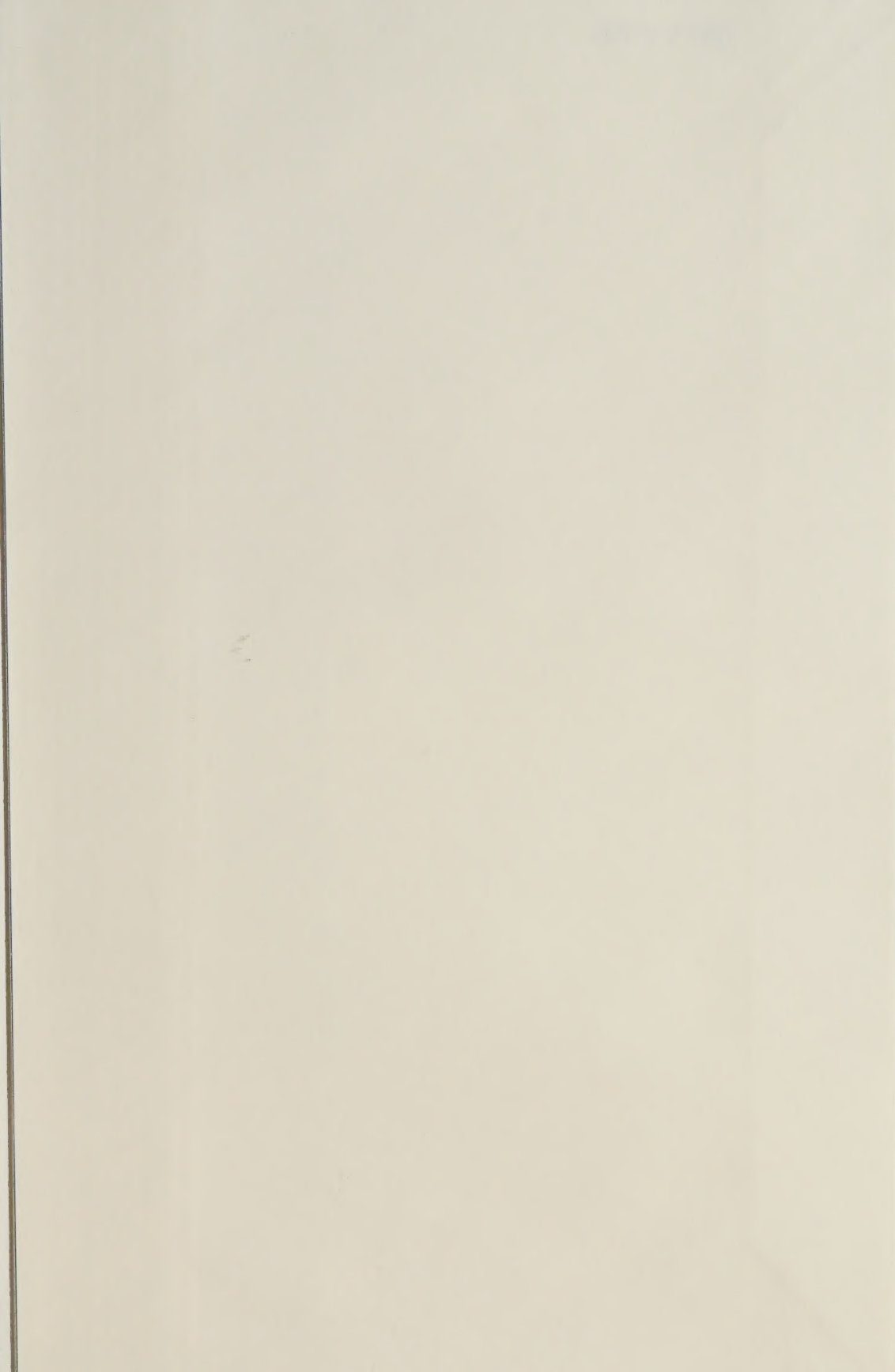
2552024

1990-1991

VINGT-QUATRIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE



JAN 27 1993



3 1761 11467797 4